

LE STATUT PROFESSIONNEL DES GENS DE MAISON



THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

le 16 Décembre 1938, à 14 heures

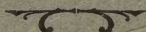
PAR

Odette LAZARD

JURY :

Président : M. W. OUALID, Professeur

Suffragants { M. BAUDIN, Professeur
M. DOLLÉANS, Professeur



LES PRESSES MODERNES

96, Galeries Beaujolais — Palais-Royal
PARIS (1^{er})

1938



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE STATUT PROFESSIONNEL DES GENS DE MAISON



THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

le 16 Décembre 1938, à 14 heures

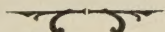
PAR

Odette LAZARD

JURY :

Président : M. W. OUALID, Professeur

Suffragants { M. BAUDIN, Professeur
M. DOLLÉANS, Professeur



LES PRESSES MODERNES

96, Galerie Beaujolais — Palais-Royal

PARIS (1^{re})

—
1938



*La Faculté n'entend donner aucune approbation
ou improbation aux opinions émises dans les thèses.
Ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.*

Introduction

A l'heure où le Parlement élabore le « *Statut moderne du travail* » vaste réglementation d'ensemble des conditions de vie professionnelle de tous les travailleurs, il nous a paru intéressant de montrer ce qui existe et tout ce qu'il reste à créer en cette matière en ce qui concerne les « gens de maison, serviteurs à gages et concierges des maisons d'habitation » suivant la formule législative récemment employée.

Nous verrons qu'on a jusqu'à présent considéré ces travailleurs comme faisant partie d'une classe spéciale, non assimilable juridiquement ni socialement à celle des autres travailleurs salariés, employés et ouvriers.

La profession domestique qui est la plus ancienne est encore régie par des coutumes séculaires; ses membres ont pu assister à la naissance et au développement de la classe ouvrière sans que rien ne vint modifier leur condition. Alors que les autres conquéraient peu à peu les bienfaits des grandes lois sociales qui précisaient et réglementaient leur contrat de travail, ils restaient soumis à des règles arbitraires parce qu'essentiellement particulières, diverses et imprécises : imprécision dans la détermination de leur catégorie professionnelle, imprécision des conditions et de l'existence même de leur contrat de travail.

L'absence complète d'organisation professionnelle, la résignation à leur sort, la soumission servile à cause de leur isolement et de leur manque complet de culture, telles étaient les raisons des conditions d'exercice parfois déplorables de la profession.

Nous verrons que le problème de l'organisation de la profession et la question de la nécessité de sa réglementation législative se sont posés simultanément à l'étranger et en France et quelles sont les solutions qui ont été adoptées chez nos voisins qui puissent nous servir d'exemple.

Ce problème présente une importance particulière du fait de l'utilité des services rendus, du chiffre important de travailleurs, de travailleuses surtout, qu'il concerne, et à l'heure où le chômage général persistant, pourrait décroître par l'orientation et la réorientation vers une profession moins encombrée.

Nous montrerons les efforts faits actuellement en France pour créer le statut professionnel nécessaire : activité et revendications syndicales toutes récentes d'une part que nous étudierons en détail grâce à l'aimable accueil qui nous a partout été réservé, œuvre de l'éducation professionnelle et œuvre du législateur d'autre part qui se développant de pair, tendent à créer de véritables « *employés de maison* » rehaussant ainsi la profession au rang d'une profession qualifiée où les capacités exigées seront aussi précises que les conditions du travail et de la rémunération.

Nous chercherons quelle réglementation doit être appliquée aux gens de maison pour cadrer avec l'évolution des mœurs et la vie telle qu'elle est organisée actuellement. Nous verrons que seule une réglementation législative très large complétée par des conventions collectives de travail pourront permettre cette adaptation, grâce à la généralité et à la souplesse de ces dernières et aussi à la compétence professionnelle de ceux qui seront appelés à les rédiger.

Chapitre préliminaire

Qu'est-ce que les gens de maison ?

Ils comprennent tout d'abord les domestiques.

L'histoire nous conte que le « grand domestique » était le commandant en chef des armées byzantines et qu'aux premiers temps de la Monarchie Française on donnait ce nom aux dignitaires de la Couronne à l'imitation de l'Empire Romain. Sous Louis XIV encore les domestiques étaient les plus grands seigneurs du royaume. Aujourd'hui un domestique est « toute personne au service et aux gages d'une autre » pour les besoins de la maison et de la famille.

En dehors des domestiques proprement dits la catégorie des gens de maison comprend selon la formule qu'ils désigneraient voir adopter, tous les gens « employés à la maison ». On s'est attaché pour les déterminer aux critères de l'habitation dans la maison où simplement de la nourriture reçue dans la famille et s'ajoutant aux services rendus à la maison et aux gages reçus; ils sont aussi insuffisants l'un que l'autre. Il faut uniquement envisager le caractère et la nature du travail accompli : il doit être privé et non effectué à l'occasion d'un commerce, d'une industrie ou d'une fonction quelconque. On comprend aisément que les limites soient parfois assez vagues et que cette qualification de « gens » ou « employés » de maison puisse donner lieu à controverse.

La meilleure énumération qu'on puisse en faire c'est celle des différentes catégories affiliées aux syndicats de gens de maison.

Font partie des Syndicats de Gens de maison :

Elément féminin : les cuisinières, filles de cuisine et aides, les femmes de chambre, bonnes à tout faire et femmes de ménage, les lingères privées, les institutrices et gouvernantes privées, les nurses ou bonnes d'enfants, les infirmières privées, les femmes de service des écoles, nourrices, dames de compagnie, le personnel des écoles libres.

Elément masculin : valets de chambre, de pieds, maîtres d'hôtel, cuisiniers, jardiniers, gardes particuliers, frotteurs, hommes de service, de peine, etc., chauffeurs privés, précepteurs.

De nombreuses personnes sont à cheval sur plusieurs catégories.

Les concierges des maisons bourgeoises qui forment des syndicats annexes et qui ainsi que nous le verrons ultérieurement ne veulent pas être considérés comme attachés à la personne du propriétaire, sont cependant encore considérés législativement comme tels. Les chauffeurs privés qui sont aussi des gens de maison, ont dans certaines organisations un syndicat spécial.

Le statut est un ensemble de règles qui s'appliquent à une société donnée et que ses membres doivent suivre, soit qu'on leur ait imposé ces règles déjà établies lors de leur admission, soit qu'ils les aient établies par eux-mêmes. Le statut de la profession c'est l'ensemble des règles applicables dans les mêmes conditions à ceux qui exercent un même métier, qui composent une même société professionnelle. Le statut le meilleur c'est celui qu'ils se sont donné et qu'ils ont demandé au législateur de consacrer pour y soumettre les dissidents. Pour l'établir ils forment actuellement des syndicats qui discutent ensemble des conditions du travail; le législateur entérine un projet général dont il leur laisse le soin de régler

les modalités d'application dans des conventions collectives variables suivant les régions en même temps que varient les usages et les besoins dans ces régions.

La nécessité de ces statuts est évidente; un individu qui désire atteindre son but s'impose des règles à observer pour ordonner ses actions; un groupement dont le but est commun à tous les membres à besoin à fortiori de règles pour coordonner ses efforts : règles techniques et règles sociales, car destinés à vivre côte à côte, les uns commandés par les autres ces membres ont tendance à vouloir vivre égoïstement. Le statut doit être mûrement élaboré puis nettement formulé afin qu'aucune discussion ne soit possible.

Gens de maison et membres du foyer, n'étaient-ils pas autrefois intimement liés sous l'autorité du « pater familias » ?; ne doivent-ils pas tendre à l'être encore dans un but commun, le bonheur du foyer, base de toute bonne activité humaine ?

Le statut professionnel des gens de maison doit donc être un ensemble de règles de défense, mais aussi un ensemble de règles de protection et de collaboration.

PREMIERE PARTIE

Situation générale de gens de maison dans le monde

Nous allons étudier les conditions du travail et de vie des gens de maison chez nos voisins étrangers avant de les étudier plus spécialement en France et voir comment les mêmes problèmes de réglementation de la profession se posent et comment ils sont diversement résolus.

CHAPITRE PREMIER

L'ENQUÊTE FAITE EN 1934 PAR MADAME MAGNUS

Voyons, grâce à l'enquête très intéressante faite en 1934 par Mme Erma Magnus quelle était la condition juridique, économique et sociale des gens de maison à cette époque toute récente, nous verrons ensuite quelles modifications sont survenues depuis dans les divers pays considérés.

Mme Magnus a été amenée à cette enquête par la constatation que le marché du travail des gens de maison est caractérisé depuis longtemps par : la pénurie d'offre d'employées de maison, d'employées de maison qualifiées surtout (en contraste avec le chômage général féminin), l'élasticité de la demande, le peu d'attrait de la profession et elle a été poussée par le souci d'en rechercher les causes.

Les difficultés et l'obligation de limites étroites à cette étude fait-elle remarquer proviennent du manque d'organisation de la profession, de l'absence de contrôle des conditions du contrat de travail ainsi que de son caractère souvent verbal, de l'interprétation parfois erronée des dispositions légales applicables, par suite de la différence des conditions générales économiques et sociales suivant les pays considérés. Il existe en outre très peu de documents sur ces questions.

La profession des gens de maison représente cependant la plus importante catégorie de travailleuses à côté des profes-

sions agricoles et l'importance de cette branche du travail féminin en fait un problème intéressant du point de vue individuel comme du point de vue général.

Il existait en France en 1926, 780.000 employés de maison dont 672.995 femmes; en Allemagne, 1.326.000 gens de maison dont 1.310.439 femmes; en Suisse, en 1920, 91.603 femmes; en Grande-Bretagne, en 1931, 1.471.000 femmes employées de maison.

L'envahissement par la main-d'œuvre étrangère était heureusement restreinte par les lois d'immigration qui sont à l'origine des tentatives de réorientation professionnelle. Dès 1931, l'enquête française effectuée par le Ministère du Travail préconisait des efforts de directions à faire pour que les travailleuses de l'industrie en chômage se convertissent au travail domestique, mais elle constatait que ces efforts avaient jusqu'alors été vains et que la pénurie subsistait. Les conditions de l'offre et de la demande n'étaient pas adéquates : on demandait à servir sans être logé, on offrait au contraire le logement et on l'imposait; il y avait aussi incompétence des postulantes et exigences trop grandes des employeurs.

La « ligue d'organisation ménagère » de Lyon avait pris l'initiative de créer des « employées de famille », véritables collaboratrices de la maîtresse de maison, dans un esprit nouveau, à la suite d'une instruction professionnelle et d'une hiérarchie établie suivant les âges et les capacités. On avait pu ainsi constater que le travail domestique plaisait en lui-même mais que c'étaient les conditions d'exercice de la profession domestique qu'on déplorait.

Leur situation sociale est partout différente de celle des autres travailleurs par suite de cette particularité que les domestiques vivent au lieu de leur travail et sous le toit de

l'employeur, particularité qui influe sur leur situation personnelle et la nature de leur travail. Il existe des contacts permanents, ce qui crée une délimitation difficile entre les services répondant au caractère objectif d'une activité déterminée et les exigences des membres du foyer qui sont essentiellement variables. Il existe aussi une différence de milieu social d'où un isolement qui se retrouve chez les gens de maison de tous les pays. On tendait cependant dès 1934 vers une offre d'emploi plus grande par suite de la division du travail mais non pas par la marque extérieure du rang social, ce qui pouvait permettre un rapprochement intellectuel et moral plus grand et des conditions de travail moins inhumaines.

Partout la profession était mésestimée : par les autres travailleurs, par les familles des intéressées, par le législateur même qui refusait de la soumettre aux règles générales du contrat de travail.

On assimilait encore ce travail à un travail non qualifié, n'exigeant aucune capacité spéciale, on méconnaissait l'initiative et l'intelligence nécessaires, alors que la répétition de mouvements mécaniques dans une usine considérée comme un travail qualifié, exige ces qualités dans des proportions infiniment moindre. Du côté des domestiques, la désaffection s'expliquait par le peu de perspective d'avenir, la profession étant prise comme une occupation provisoire à cause de son imprécision et de son manque d'indépendance plus pesant avec l'âge.

La question de la réglementation du travail était diversement résolue suivant les pays :

La liberté même du choix de la profession et de la conclusion du contrat n'était pas encore complète : il existait encore en Chine et aux Indes un système dit des « *mui-tsai* »

d'après lequel les domestiques se recrutaient par la vente des enfants appartenant à des familles nombreuses avec transmission complète de la puissance paternelle à l'acheteur : c'était un véritable esclavage de l'enfance avec droit de propriété sur sa personne.

Le contrat de travail était partout formé en partie de droit écrit et en partie de coutumes et d'usages. Les dispositions du droit privé général étaient applicables en Allemagne, aux Pays-Bas, en Suisse, en Turquie, en Pologne. Seules quelques rares lois spéciales aux gens de maison existaient au Portugal, en Espagne, en Esthonie, au Danemark, en Autriche, en Russie, en Islande. On constatait cependant *l'imprécision* des conditions du travail ménager dans tous les pays à tel point que Mme Magnus posait la question de savoir si cette imprécision serait inhérente à la nature de ce contrat.

En ce qui concerne *la durée du travail*, elle était très différente de celle qui était appliquée dans les autres professions même dans les pays où la profession était régie par les lois générales sur les travailleurs, exception faite cependant pour la Suisse.

EN SUISSE en effet, il existait des contrats types dans divers cantons établissant 14 heures de travail y compris 2 heures de repos plus 5 après-midi de 4 heures et une après-midi de 8 heures par mois avec la possibilité de fréquenter des cours complémentaires. Les heures supplémentaires étaient obligatoires si elles étaient nécessaires, mais devaient être payées en supplément. LA LOI AUTRICHIENNE édictait des pauses, un repos hebdomadaire, des congés payés; elle comprenait des dispositions spéciales sur la durée du travail des mineurs. LA LOI ISLANDAISE imposait simplement la possibilité de suivre les cours du soir entre 18 et 21 ans avec tra-

vail de nuit exceptionnel et compensable le jour suivant. En RUSSIE, un arrêté fixait à 192 heures par mois le temps de travail pour les travailleurs en général et à une durée plus longue pour les domestiques avec cependant une journée et une soirée par semaine de repos.

Les salaires avaient eu moins d'importance sur la désaffection de la profession que les autres conditions du travail, sa durée en particulier. Cependant là encore on constatait un manque complet d'uniformité, les salaires variant suivant l'âge, les conditions locales, l'expérience et les employeurs. La moyenne de ces salaires comparée avec celle des autres salaires ouvriers paraissait plus favorable en valeur réelle si l'on tient compte des avantages en nature mais sans que cette différence fut comprise par les intéressés.

Seuls certains contrats types suisses et les commissions de salaires au Mexique établissaient un salaire minimum.

La périodicité du paiement variait suivant les lois et les usages : le salaire était payé tous les mois le plus souvent, mais dans les campagnes il n'était parfois payé que tous les trois mois. En Suisse et au Danemark, les salaires domestiques urbains n'étaient payés que tous les 6 mois.

La forme du contrat était généralement verbale. La forme écrite était cependant déjà obligatoire en Hongrie, en Roumanie, en Yougoslavie, où il devait être rédigé par devant la police ou les autorités locales, en Pologne, au Brésil, en Belgique, au Chili, en Autriche, en Russie, où un livret de salaire était exigé et contrôlable par la police, ce qui donnait toutes garanties légales.

Les délais congés légaux étaient de 8 jours en Grèce, 14 jours en Pologne et au Danemark, 8 à 15 jours en Autriche, variables suivant les services en Hongrie et en Suisse où ils

pouvaient aller jusqu'à 3 mois. Les délais congés soumis simplement à l'usage étaient de 8 à 15 jours en Italie, 14 jours en Suède et en Norvège, un mois en Grande-Bretagne. *En ce qui concerne la durée du contrat*, elle était régie par l'usage où plus rarement par la loi. Il était conclu pour une période qui pouvait être déterminée ou indéterminée avec la possibilité d'un préavis. En cas de motif grave, la rupture du contrat était immédiate dans tous les pays.

En cas d'incapacité de travail ou de maladie un délai congé spécial existait en Russie, au Danemark, en Grande-Bretagne, de 2 à 4 semaines. L'assistance médicale gratuite existait en Grande-Bretagne.

En Suède fonctionnait l'assurance maladie obligatoire.

La nature des travaux à effectuer était réglementée légalement en Pologne et en Yougoslavie, de façon à maintenir une limite raisonnable, mais on admettait généralement qu'en cas d'urgence, un domestique engagé pour des travaux déterminés pouvait s'en voir imposer d'autres. Quant aux *rapports personnels* entre maîtres et gens de maison, ils étaient parfois réglementés légalement, c'est ainsi qu'en Yougoslavie, il était interdit aux gens de maison de recevoir des visites chez leur patron sans son autorisation; en Hongrie, le patron devait s'assurer que ses domestiques menaient une vie morale et décente. Mais en ce qui concerne ces rapports personnels, les règles légales avaient relativement moins d'importance que les caractères perpectifs des maîtres et des domestiques.

L'enquête générale faite en 1934 en Suède par les Experts est particulièrement intéressante parce que c'est un des pays où la question domestique a été le mieux étudiée : elle a constaté la pénurie de domestiques qualifiés de 20 à 30 ans, le chômage des non qualifiés plus spécialement de 15 à 18

ans et la nécessité de développer la formation professionnelle. Des projets de lois ont été préparés sur ce développement et sur la modification des conditions du travail domestique. Une bonne à tout faire commençait à remplacer une cuisinière et une femme de ménage. L'âge moyen était de 20 à 30 ans avec tendance à un âge plus avancé dans les grandes villes. L'instabilité des relations était caractéristique maximum de 2 ans avec généralement plusieurs changements en une année. Les délais congés étaient rarement prévus. La durée du travail était de 14 heures par jour et les heures supplémentaires gratuites, avec une moyenne de 80 heures de travail par semaine. Les experts à la suite de cette enquête avaient émis le vœu d'un enseignement obligatoire de la profession en dernière année scolaire et d'un internat d'état pourvu de diplômes généraux et spéciaux.

La question d'une juridiction du travail s'était posée et avait été déjà résolue dans certains pays. C'étaient ordinairement les tribunaux de police devant lesquels étaient portés les différends mais on tendait vers l'institution de tribunaux spéciaux industriels ou de prud'hommes, il en existait en Allemagne (loi du 23 décembre 1926), en Autriche (loi du 18 juillet 1929), en Tchécoslovaquie et dans certains cantons suisses (Saint-Gall, Neuchâtel, Tessin, Genève). La loi danoise de 1921 prévoyait la création de bureaux de conciliation composés d'employeurs et de travailleurs qui devaient être désignés dans toutes les communes rurales et auxquels les contestations seraient soumises avant d'être portées devant les tribunaux ordinaires.

Cette loi danoise très complète mérite d'ailleurs d'être présentée ici dans son ensemble car bien que déjà ancienne elle

pourrait encore servir de modèle aux autres pays et notamment à nous-mêmes.

Les passages les plus intéressants de la LOI DU 6 MAI 1921 SUR LES RAPPORTS LÉGAUX ENTRE MAÎTRES ET GENS DE SERVICE AU DANEMARK : d'après les articles 3 et suivants des dates légales d'entrée et de fin de service existent qui sont le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre, la durée du contrat étant toujours présumée à l'intérieur de ces dates, de 6 mois au minimum.

La durée qui peut être fixée par convention ne peut excéder un an. Toute résiliation du contrat doit intervenir au plus tard le 15 pour le 1^{er} du mois suivant.

A défaut de preuve de la durée du contrat, la première date générale de louage de service indiquée ci-dessus permettra de le rompre sauf à Copenhague où jouera seulement une présomption d'un mois. La nourriture devra être bonne, saine, suffisante, le couvert personnel au domestique à qui il sera interdit d'accepter, conserver ou consommer des boissons fortes dans sa chambre même. Cette chambre devra être éclairée, aérée, avec un cube d'air de 16 m³ par personne, sans que plus de deux personnes puissent y loger, avec un lit personnel, etc.

Les salaires sont mensuel pour un contrat de moins de 6 mois, ils ne seront mensuels qu'après le troisième mois si le contrat est plus long, les deux derniers mois restant entre les mains du maître jusqu'à l'expiration du contrat. La rémunération habituelle dans la localité sera versée à défaut de convention. Si le domestique ne se présente pas au jour de l'engagement le contrat sera considéré comme nul. Il peut résilier le contrat sans préavis en cas de mauvais traitements, nourriture insuffisante ou actes criminels ou immoraux ainsi que dans les cas suivants : le maître s'est livré

à des voies de fait sur le domestique, a mis en danger illégalement sa vie, sa santé, son honneur, a porté contre lui des accusations fausses, a omis de lui payer ses gages échus, a refusé de lui accorder un congé auquel il a droit, l'a employé d'une manière contraire aux dispositions de la loi ou de la convention, l'a laissé soumettre à des violences ou à des avances inconvenantes.

Le domestique qui sans raison ne prend pas son service devra verser une indemnité de rupture égale à la moitié des gages convenus pour la durée du louage de service fixé, inversement celui qui aura résilié pour une des raisons précédentes aura droit à une indemnité proportionnelle à la gravité du cas.

Dans tous les pays on commençait à faire de gros efforts pour développer la formation et l'organisation professionnelle sous la poussée des modifications des conditions économiques générales et notamment du chômage persistant. On s'était aperçu que ces changements étaient la cause du changement de position du problème des domestiques en Europe.

Le premier Congrès international d'enseignement ménager avait eu lieu à Fribourg en 1906.

Il existait un Office International et une Fédération d'enseignement ménager.

On distinguait l'enseignement ménager général de la formation professionnelle qui se poursuivait dans 3 directions : enseignement professionnel de la jeunesse, enseignement complémentaire, rééducation professionnelle.

CHAPITRE II

MODIFICATIONS A CETTE SITUATION DEPUIS 1934

Depuis 1934 si l'on étudie assez activement la situation des gens de maison, peu de modifications y ont cependant été apportées et les conditions du travail sont sensiblement les mêmes. Seules des mesures de détail ont été prises :

EN ALLEMAGNE, le gouvernement a surtout cherché à combattre le chômage et à faire de l'orientation et de la rééducation professionnelle dans ce but : L'indemnité accordée aux chômeurs industriels peut être refusée aux ouvriers ayant travaillé précédemment dans l'agriculture ou dans les services domestiques, s'il est probable qu'ils y pourraient retrouver un emploi. Parmi les jeunes filles inscrites aux bureaux d'orientation professionnelle, 23,6 0/0 seulement recherchaient un emploi dans le travail ménager en Août 1937, aussi une large propagande est faite en faveur des professions domestiques. Une organisation méthodique d'enseignement a été créée, intitulée « l'année ménagère ».

La loi du 26 Juin 1935 a établi le service obligatoire domestique d'après lequel jeunes filles et jeunes gens doivent aider les mères surchargées dans les villes et les campagnes, l'entrée en vigueur en était envisagée en octobre 1937 mais il a été dès l'origine imposé aux futurs étudiants. Le décret du 6 février 1937 est venu renforcer le

service ménager agricole avec camps d'éducation et engagement de rester neuf mois dans l'agriculture.

L'avant projet de loi indique en ce qui concerne l'inspection du travail que si le maître ne veut pas se conformer à la loi, le domestique peut avertir l'inspecteur du travail qui fera une visite au domicile entre 9 h. et 18 h.

EN TCHÉCOSLOVAQUIE, des enquêtes publiques et privées ont été faites pour porter remède à la situation antérieure et créer une législation appropriée : sur l'initiative des organisations professionnelles groupant les femmes occupées dans les ménages, le Ministre du Travail a organisé en 1935, une enquête tendant à la réforme de la législation sur le contrat de travail des gens de maison. La conférence des femmes syndiquées et de l'Union des femmes et des jeunes filles employées à des travaux domestiques et ménagers ont réclamé l'abolition de la législation actuelle concernant les travaux domestiques et ont insisté sur la question de la durée du travail et de la création d'écoles professionnelles obligatoires et de foyers pour aides domestiques.

EN GRANDE-BRETAGNE, le Gouvernement a refusé de discuter d'une législation spéciale, mais on s'est préoccupé des questions d'enseignement professionnel et d'assurance et des organismes privés ont étudié les autres questions et s'efforcent d'attirer sur elles l'attention des pouvoirs publics.

Les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de l'assurance chômage mais d'un système d'assurances maladie.

Au point de vue enseignement professionnel, il existait en mars 1937, sept centres de formation avec internat et 30 sans internat comprenant treize semaines de cours avec placement effectué par ces centres. La commission de placement des jeunes gens de Cardiff a plus spécialement

examiné les propositions tendant à améliorer les conditions du travail domestique et le barème des salaires; le régime de travail proposé est de 9 heures par jour, 2 à 5 heures de liberté alternativement le dimanche, une demie journée par semaine de repos, 15 jours de congé payé après 4 mois.

D'autre part, le Conseil général des syndicats britanniques a mis à l'étude tout récemment la question de la création d'un syndicat d'employés de maison ayant pour objet de sauvegarder leurs intérêts et d'établir des conditions réglementaires d'emploi et ce en présence des revendications formulées et du nombre de travailleurs de cette catégorie évalué à 1.500.000.

EN YUGOSLAVIE, la question a été envisagée dans son ensemble : une réunion d'étude a eu lieu à Belgrade en 1936 pour la réforme du travail des employés de maison. Un rapport documenté a été préparé par la Chambre du Travail de Belgrade. Un projet de loi a été adopté qui contient notamment des dispositions intéressantes concernant l'établissement et la résiliation du contrat, l'établissement d'un livret de travail, la suppression du placement privé, une formation professionnelle, des organismes spéciaux pour la juridiction du travail, le droit d'association des employés de maison, l'inspection du travail, des vacances et un repos prolongé pour les jeunes gens et le personnel supérieur : gouvernantes, nourrices, dames de compagnie, etc.

EN BELGIQUE, l'enseignement ménager s'est développé comme remède au chômage. La section sociale du centre national d'études d'économie ménagère a créé une commission pour étudier la formation d'aides ménagères et d'assistantes familiales. L'arrêté du 31-7-35 établit l'obligation de la prolongation de la scolarité et de la formation

professionnelle avec nécessité pour les jeunes filles qui ne continuent pas leurs études et ne justifient pas d'un emploi régulier de fréquenter les cours d'une école ménagère.

EN ESTHONIE, une Chambre d'économie domestique a été créée en 1935, qui doit saisir les pouvoirs publics de propositions d'amélioration et donner son avis sur l'état de l'économie domestique qu'elle encourage par des concours, l'aide à la vente des produits ménagers, le développement d'entreprises et d'organisations coopératives.

EN CHINE, un règlement a aboli le honteux système des mui-tsai dont nous avons vu le fonctionnement.

AU VÉNÉZUELA, une loi générale sur le travail a été promulguée en 1936 qui contient des dispositions spéciales pour le personnel domestique en ce qui concerne la durée du travail et les congés payés; les autres dispositions de la loi générale qui visent l'établissement du contrat, le paiement des salaires, les conventions collectives, les heures supplémentaires, le travail de nuit des femmes et des enfants, les conditions générales d'hygiène, la juridiction spéciale au travail, l'organisation professionnelle, sont applicables aux gens de maison.

EN RÉPUBLIQUE ARGENTINE, il existe un projet de loi tendant à assurer chaque jour 8 heures de repos pour le sommeil et 6 heures de liberté pour les soins personnels et culturels, le repos hebdomadaire, la liberté d'assister à des cours du soir, un logement et une nourriture sains et suffisants et la protection contre un renvoi injustifié.

AU DANEMARK, un rapport a été présenté au Ministre de l'Intérieur par les représentantes de cinq organisations féminines préconisant : en ce qui concerne l'apprentissage, un stage pratique chez une ménagère qui sera passible

d'une amende si les élèves n'ont pas acquis les connaissances suffisantes; en ce qui concerne le contrat type de travail, la fixation de la durée, des salaires, des précisions sur la nourriture et le logement, la possibilité de recevoir des amis, un délai congé d'un mois après un essai d'un mois, et pour remédier à l'insécurité économique des vieux employés, des bureaux de placement spéciaux leur procurant du travail à l'heure ou à la journée. Un conseil de conciliation composé de représentants, de ménagères et des syndicats d'employés de maison serait suivi d'un conseil d'arbitrage composé de la même manière.

EN AUSTRALIE, une conférence a eu lieu à Melbourne en Août 36 sur ce sujet, suivie d'une proposition de loi tendant à faire entrer ces travailleurs dans le chapitre d'application du code industriel de l'Etat. On fait remarquer l'indétermination des tâches et de la durée du travail, le sacrifice de toute vie privée et l'infériorité sociale qui en résulte, enfin l'insatisfaction des employeurs en ce qui concerne les capacités des employés et la nécessité de la création de cours professionnels. Les éleveurs proposent des diplômes en présence des 12.400 femmes employées comme domestiques.

AU CANADA. Une commission est constituée pour l'étude d'une réglementation appropriée. Des ordonnances ont établi un salaire minimum. Une association chrétienne privée a rédigé un code observé d'un commun accord afin de systématiser le travail de maison et d'en faire une profession véritable.

AU MEXIQUE, l'activité du département du travail à ce sujet se continue, une enquête est entreprise sur les conditions du travail des gens de maison et les mesures à prendre en vue de pourvoir à leur organisation syndicale.

EN NOUVELLE-ZÉLANDE, mesure curieuse, un salaire minimum est demandé avec cependant possibilité pour les familles nombreuses d'employer des domestiques à plus bas prix, le salaire de ces dernières étant complété par un prélèvement sur un fond commun public.

EN AUTRICHE, on a créé une commission composée de représentants des ménagères et employés domestiques, auprès du Ministère de l'Administration sociale d'Autriche.

AUX ETATS-UNIS, le Gouvernement Fédéral a arrêté en 1936, un programme de formation professionnelle des gens de maison avec certificats d'aptitude. A New-York plus spécialement, une conférence a eu lieu en Novembre 1937, à laquelle ont participé de nombreuses organisations féminines; elle a examiné des propositions tendant à pourvoir à la protection légale des gens de maison, elle préconise 60 heures de travail au maximum par semaine et un jour de repos hebdomadaire.

En ce qui concerne l'ensemble des PAYS SCANDINAVES (Norvège, Danemark, Suède, Finlande), le livre de M. SCHREIBER, *Heureux Scandinaves*, nous fournit les précieux renseignements que voici :

« Les mœurs alimentaires paraissent rapidement monotones; elles offrent pourtant l'avantage de simplifier le service domestique, préoccupation importante dans les pays scandinaves, car la loi exige, elle n'est d'ailleurs pas toujours strictement appliquée, que les domestiques ne travaillent que 8 heures, ainsi quand nous serons invités en famille, nos hôtes auront soin de spécifier : dîner à 18 heures, car il faut qu'à 19 h. 30, les domestiques puissent se retirer pour rejoindre leur chambre. Là, dans un décor toujours confortable, ils recevront leurs amis, à moins qu'ils ne préfèrent aller en groupe au cinéma...

L'élégance des chambres de domestiques, toujours d'une tenue parfaite, nous la retrouverons... dans les innombrables maisons ouvrières... Les cuisines scandinaves, presque toujours pourvues d'un four électrique, sont aussi nettes qu'une salle d'opération. Le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide existent dans les plus modestes logements, le téléphone aussi. « Quand la maison est propre et confortable, me disait un ouvrier, on prend plaisir à y rester ». Dans ces pays, ce qui importe avant tout, c'est un intérieur décent, confortable et même élégant ».

Ce livre nous apprend également comment fonctionne la vie coopérative, application de la rationalisation du travail et qui semble une excellente solution aux problèmes domestiques. Plus de maisons individuelles, toutes sont à plusieurs étages avec chauffage en commun, à entretien moins onéreux et plus simple. Dans la petite ville de Sandwiken (14.000 habitants), qui est un centre industriel, les célibataires vivent deux par chambre d'hôtel pour un prix minime. La ville possède une buanderie commune, immense bâtiment où les ménagères paient 1 fr. 55 par heure de présence et 2 fr. 60 par kilog de linge blanchi par la machine sous leur surveillance. De même des restaurants coopératifs à prix extrêmement minimes remplacent souvent la cuisine familiale.

DANS L'ORDRE DES MESURES INTERNATIONALES : Un progrès considérable a été accompli à la suite de la résolution adoptée par la 20^e session de la conférence Internationale du travail au sujet de l'application des congés payés aux gens de maison et des autres mesures éventuelles à envisager : « la 20^e session, considérant que le projet de convention internationale sur les congés payés ne concerne pas les gens de maison. Considérant que cette catégorie de travail-

leurs fournit des journées de travail particulièrement longues et a tout particulièrement besoin de ce fait de congés annuels payés, demande au Conseil d'administration d'inscrire la question des congés payés des gens de maison à l'ordre du jour d'une des plus prochaines sessions de la conférence et d'examiner en même temps si d'autres conditions de travail des gens de maison pourraient être l'objet d'une réglementation internationale ».

A la suite de cette résolution, la France prenait, le 11 Novembre 1937, un décret accordant des congés payés aux gens de maison que nous étudierons d'autre part. La Belgique se saisissait d'une proposition de loi en ce sens et divers autres pays, nous l'avons vu, s'en préoccupaient.

LE CONGRÈS INTERNATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE a émis le vœu en 1936 que, dans tous les pays, la préparation familiale et ménagère soit rendue obligatoire dans les établissements scolaires.

Enfin, au cours d'une RÉUNION DU COMITÉ SYNDICAL INTERNATIONAL DES TRAVAILLEUSES, en juillet 1937, à Paris, ont été discutées les questions concernant l'organisation des gens de maison, la possibilité d'obtenir une protection légale par l'établissement de contrats types de travail contenant des prescriptions précises sur l'étendue des services la rémunération, la date du paiement, les heures de travail et de repos, les conditions de logement, de nourriture, de sécurité du travail, de congédiement, le règlement des contestations et l'organisation d'un contrôle.

Ainsi, la constatation de la nécessité d'une organisation professionnelle des gens de maison et d'un statut légal qui leur soit applicable est unanimement reconnue dans l'intérêt de tous : employés, employeurs et dans celui des pays

eux-mêmes, par la répercussion que peut avoir cette profession sur les autres branches d'activité.

Les recommandations internationales ne peuvent être que très générales, chaque pays et à l'intérieur de chaque pays, chaque foyer contribuant aux modalités d'application.

Nombreux sont les pays qui, plus tôt et mieux que nous, ont étudié la question. Les gouvernements, à la suite des associations privées s'en préoccupent de plus en plus sous la triple influence du développement des idées sociales, de l'action des groupements représentatifs de la profession et du besoin d'orienter ou de réorienter la main d'œuvre comme mesure de désencombrement du marché de l'emploi. Nous venons de voir que bien des lois générales ou spéciales régissent les gens de maison à l'étranger, que des enquêtes ont été faites ou sont en cours, que des projets et des propositions de loi sont déposés. A nous de nous en inspirer et y ajoutant notre propre expérience, d'établir enfin rapidement et législativement ce statut.

Retenons tout spécialement les idées de corporatisme et de rationalisation du travail qui permettront de transformer le problème et de le résoudre plus facilement.

DEUXIEME PARTIE

*La situation des gens de maison
en France*

CHAPITRE I

LES DONNÉES STATISTIQUES

D'après la dernière statistique de 1931, il existe en France 794.016 travailleurs domestiques (concierge non compris), dont 185.000 pour Paris, la Seine et la Seine-et-Oise, parmi lesquels : 745.561 étaient employés. Les domestiques mariés sont seulement au nombre de 395.531 ; 68.453 sont nés hors de France et 31.785 étaient encore illettrés.

Ces chiffres comprennent 109.016 hommes, contre 685.000 femmes parmi lesquelles on trouvait 371.993 célibataires pour 183.787 mariées et 121.991 veuves ou divorcées.

Ils montrent l'importance numérique de cette catégorie professionnelle qui est considérable et fait ressortir qu'elle se compose plus spécialement de femmes seules ou isolées et dont beaucoup sont encore illettrées.

LE CHOMAGE et les gens de maison :

On constate d'après les enquêtes officielles une pénurie de main d'œuvre ; les patrons se plaignent de ne pouvoir trouver de domestiques qui fassent honnêtement leur travail et d'un autre côté, le chômage existe. En Septembre 1937, la statistique indiquait 17.891 chômeurs dans le département de la Seine, contre 16.038 en Décembre de la même année. Si l'on compare ces chiffres à ceux des années précédentes, on constate une régression du chômage domestique mais elle provient du fait que la demande

est en régression alors que l'offre est en progression, ce qui prouve qu'on tend vers l'égalisation des offres et des demandes et donne bon espoir pour l'avenir de la profession.

Nous savons qu'il y a 185.000 employés de maison dans la région parisienne contre 200.000 employeurs de gens de maison environ, il devrait donc y avoir équilibre à peu près normal et le chômage ne peut provenir pour l'instant que d'une mauvaise répartition et d'une mauvaise organisation des rapports entre les uns et les autres.

C'est pour y remédier qu'on s'efforce de développer l'orientation, l'enseignement et le reclassement professionnels dont nous étudierons le fonctionnement et où nous constaterons de remarquables efforts dans ce but.

CHAPITRE II

CONDITION JURIDIQUE DES GENS DE MAISON

Messieurs Hass et Penancier, dans *Maîtres et gens de service*, nous retracent l'historique de la législation à peu près inexistante dans le passé. Cependant, il est curieux de constater que *la Bible* contenait déjà un petit statut des domestiques, dont voici un extrait : *lorsque tu achèteras un serviteur, il te servira pendant 6 ans et la 7^e année, il devra être libéré. S'il est entré seul chez toi, seul il doit sortir. Entré accompagné d'une femme, sa femme est libérée avec lui. S'il ne veut pas sortir au bout de 6 ans, tu l'approcheras du seuil de la porte et tu perceras la partie inférieure du globe de l'oreille et il sera pour toujours ton esclave* (2^e verset, 4^e chapitre de l'Ancien Testament).

Mais très peu de règles ont existé dans la législation romaine et depuis elle. Seule une ordonnance de Charles IX du 4 février 1567 renouvelée par Henri II le 24 novembre 1577 obligeait le maître à conserver son domestique une année, à moins de justes motifs de renvoi.

Rappelons rapidement qu'aujourd'hui les gens de maison sont liés aux patrons par les règles du Code Civil quant au consentement, à la cause, à l'objet (art. 1780 CC, loi du 19 juillet 1928). Le consentement ici est habituellement verbal, le contrat individuel et conclu intuitu personae; toutes les conditions du contrat sont implicites et mal définies.

La preuve du contrat est spéciale : d'après l'ancien usage, le maître était crû sur son affirmation pour la quantité des gages; aujourd'hui cette preuve peut être faite, soit par commencement de preuve par écrit et témoignages, soit par simples présomptions, soit encore par aveux ou serment du maître.

L'action en paiement des salaires est soumise à la prescription annuelle de l'article 2272 du Code civil et à celle de 6 mois de l'article 2276 pour les femmes en journée. Le paiement est garanti par les privilèges des articles 2101 et 2104 du code civil (privilège général sur les meubles et immeubles des maîtres pour les gages de l'année échue et pour ce qui leur est dû sur l'année courante. Ces salaires peuvent être saisis seulement à concurrence d'un dixième jusqu'à 15.000 francs de salaire annuel et sont cessibles pour un autre dixième. Le legs fait à un domestique n'est pas censé fait en compensation de ses gages.

L'âge d'admission au travail des enfants que la loi de 1892 fixe à 13 ans pour les établissements industriels, n'est pas respecté dans ces professions : la seule limitation est l'obligation de scolarité.

D'après l'article 1384, le Maître est responsable du dommage causé par ses domestiques dans l'exercice de leurs fonctions. L'article 1382 reste applicable si le maître a commis vis-à-vis de son domestique une faute qui lui porte préjudice.

Rappelons enfin qu'en justice, ils sont récusables comme témoins, sauf en matière de divorce ou de séparation de corps.

L'Assistance Judiciaire est, d'après la loi du 22 janvier 1851 accordée de plein droit pour tous les actes de procé-

ture au sujet de contestations entre maîtres et domestiques.

« Les Juges de Paix connaissent sans appel jusqu'à la valeur de mille francs et à charge d'appel à quelque valeur que la demande puisse s'élever » en vertu de la loi du 1^{er} janvier 1926, article 5 et décret du 5 novembre 1926, « des contestations relatives aux engagements respectifs des maîtres, domestiques ou gens de maison à gages ».

CHAPITRE III

QUELS SONT LES USAGES SANCTIONNÉS PAR LA JURISPRUDENCE QUI LEURS SONT APPLICABLES ?

Quelques décisions

Quels sont, à défaut de statut de la profession, les principaux usages consacrés par la jurisprudence vis-à-vis des gens de maison ?

Ecartons tout d'abord ceux qui sont *employés dans une maison de commerce ou de l'industrie*, la jurisprudence est formelle pour leur étendre le bénéfice de toutes les lois sociales : De la combinaison des articles 31 et 34 du Code du Travail (Livre II), il résulte qu'à moins d'être autorisé, soit de plein droit en vertu de l'art. 38, soit par arrêté préfectoral conformément à l'art. 35, à donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie du personnel, le chef d'entreprise ne peut, pendant la durée du repos collectif occuper dans son établissement d'une manière habituelle les mêmes employés ou ouvriers quoique ceux-ci n'y soient assujettis à aucun travail les jours ouvrables. (*Cassation, crim. 2 juillet 1931, G. P. 31-2-655*).

Et aucune distinction n'ayant été faite entre les travailleurs occupés dans un établissement selon qu'ils y seraient employés habituellement un seul jour ou pendant plusieurs jours de la semaine, tous indistinctement constituent au

sens de la loi, le personnel de l'entreprise auquel le chef de l'établissement doit le repos collectif. Dès lors, tombe sous le coup de la loi le fait par un chef d'entreprise d'employer sa domestique habituellement le dimanche matin pour y donner un coup de main; il résulte en effet que cette ouvrière est employée habituellement le jour du repos collectif et qu'elle fait dès lors partie du personnel de l'établissement.

Lorsque un commerçant prend à son service deux époux dont la femme s'occupe de la cuisine et du ménage et le mari des livraisons et petits travaux, le conseil des Prud'hommes est compétent pour statuer sur la contestation relative au délai-congé du mari, et n'est pas compétent par rapport à la femme. (*Justice de Paix de Poissy*, 5-2-35).

Chauffeur. — Justice de Paix X^e arrond., Président Henri Meunier, 23-11-34, journal des Juges de paix, page 72, année 1935). Sur le délai de préavis : attendu que J... ne justifie pas avoir été congédié comme il le prétend, le 31 août 1934, qu'au surplus, il n'existe pas de délai-congé pour les chauffeurs, même s'ils sont au service d'un particulier payable au mois, la libre rupture étant de droit... (*Seine*, 7^e Chambre, 12-3-27). Note Milhaud : Il n'y a pas de délai de préavis pour les chauffeurs d'autos congédiés pour incapacité, mais les chauffeurs d'auto de maison bourgeoise peuvent peut-être avoir droit à un préavis de huit jours lorsqu'ils ne sont pas congédiés pour incapacité. (*Milhaud*, page 296, note 24, *Louage de services*).

Ainsi, voici un exemple d'hésitation de la Jurisprudence et un point de droit important qui reste incertain.

Femmes de ménage. — Les femmes de ménage à la journée n'ont droit à aucun délai-congé (*Justice de Paix*, Paris,

28-11-37). Brusque rupture : Tribunal de Paix, Paris, 6-12-35, Moniteur des Justices de Paix 1934, n° 169).

Si la femme de ménage employée par un marchand boucher pour des travaux de nettoyage et pour la cuisine des patrons et de leurs employés prenant en commun leur repas, doit être réputée comme étant au service personnel de ses patrons, et non comme participant aux opérations d'ordre commercial... Si cette femme de ménage a été engagée moyennant un salaire fixe à la semaine, elle a droit à un préavis de huitaine, même lorsque le salaire est réglé quotidiennement, dès lors qu'il s'agit d'un emploi continu et non accidentel ou sans durée déterminée.

D'après l'usage, l'indemnité de brusque congédiement ne comporte que l'élément salaire à l'exclusion de la nourriture.

Frais de voyage. — Journal des Juges de Paix, 1937, page 199, 1^{er} arrondissement, 26 mars 1937 : La durée du temps de services des domestiques pour l'amortissement des *frais de voyages* avancés est limitée à trois mois en l'absence de convention contraire.

Expulsion d'un domestique (Répertoire des Justices de Paix par M. Milhaud, juge de paix, page 286), même non payé de ses gages : Sur la compétence : attendu que l'article 5 de la loi du 12 juillet 1905 attribue compétence illimitée au juge de paix, pour connaître de toute contestation entre maître et domestique, relative à leurs engagements respectifs, que la location par les domestiques de leurs services comprend nécessairement l'obligation de quitter la maison de son maître dès que la location a pris fin par le congé donné par l'une ou l'autre des parties, que cette obligation faisant partie des engagements du domestique, le juge est compétent pour en connaître aux termes

mêmes de l'article 5 susvisé, que dès lors l'exception d'incompétence soulevée par le défenseur n'est pas fondée.

Sur le fond : attendu qu'en admettant même comme le prétend Y... qu'il lui soit dû deux mois de gages, alors que X... déclare ne devoir qu'un mois, ce fait ne lui permettrait par de se maintenir dans la maison de X... contre la volonté de ce dernier; qu'aucun texte de loi en effet ne consacre un pareil droit au profit de domestique non payé; que, dès lors, la demande en expulsion est pleinement justifiée; sur la demande reconventionnelle : attendu que Y... a introduit une demande reconventionnelle tendant au paiement de la somme de... pour deux mois et huit jours, mais que cette demande reconventionnelle ne constitue pas une défense à l'action principale..., qu'il convient donc..., de le renvoyer à se pourvoir par voie principale. *En cas d'expulsion* : Est-ce la compétence du juge de paix ou des référés ? Des décisions contradictoires existent encore à Paris, la Jurisprudence est divisée.

Le droit au certificat est incontesté : ordinairement on applique l'article 24 du Code du Travail qui parle des employés en général.

La jurisprudence la plus récente en matière de gens de maison, au moment où les occupations d'usines se multiplient, est vraiment caractéristique de la différence de conception entre ouvriers ou employés et domestiques :

Extrait du « *Matin* » du 2 mars 1938 : Un ménage d'industriels de Neuilly avait à son service une nurse, Mlle... et une bonne à tout faire, Mme...; mécontents de leurs services, il leur donna congé. La nurse réclama un mois de préavis et quatre jours de vacances payées; la bonne à tout faire, huit jours de préavis et seize jours de repos et quatre jours de vacances. Sur le refus de leur

patron, elles occupèrent leurs chambres; l'occupation ne cessa que sur l'intervention du commissaire de police.

Les domestiques assignèrent alors leurs patrons en justice de paix qui, sur plaidoirie de M..., les débouta toutes les deux, attendu notamment, « *que par leur occupation, elles perdaient tout droit au préavis et que la loi des quarantes heures n'est pas applicable aux gens de maison* ».

Lorsqu'un domestique est habillé par son maître, il faut rechercher quelle a été l'intention du maître. S'il a eu l'intention de lui donner les vêtements, il ne peut demander qu'ils lui soient restitués, s'il n'a eu que l'intention de les lui prêter, il peut exiger qu'ils lui soient rendus. (Trib. de Paix, 9^e arr. de Paris, 23 nov. 1934).

Un jugement de Paix du 17 Novembre 1935 a décidé que les domestiques n'ont pas un mandat tacite pour acheter à crédit chez les fournisseurs. Le maître n'est responsable de leurs achats que s'il avait l'habitude de faire acheter à crédit.

CHAPITRE IV

LA LÉGISLATION SOCIALE APPLICABLE AUX GENS DE MAISON

Quelle est, à l'heure actuelle, l'état de la législation concernant les gens de maisons ? Quelle est l'ébauche de leur statut professionnel ?

Les trois grandes lois votées en leur faveur sont :

- la loi concernant les accidents du travail;
- la loi concernant les assurances sociales;
- la loi sur les congés payés.

SECTION I

LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL. — La loi fondamentale de 1938, a été étendue par la loi du 2 août 1923, aux gens de maison. Elle consacre une responsabilité, basée sur la notion de risque à l'égard du maître. Elle est forfaitaire, partielle, elle existe en dehors de toute faute pour les accidents survenus au cours ou par le fait du travail. Elle découle du lien de subordination entre maîtres et domestiques.

Le fait d'être domestique attaché ou non à la personne reste indifférent; seule la qualité de la personne accidentée importe, et non le genre de travail au cours duquel est survenu l'accident; la notion d'accident étant ici prise dans un sens très étendu (maladie contagieuse par exem-

ple). Le temps et le lieu du travail c'est tout, le temps et dans toute la maison ou, au dehors pour le service du patron, pour la domestique attachée continuellement à la personne et logée. Le taux des indemnités est le suivant :

Jusqu'à 4 jours d'incapacité, les frais médicaux et pharmaceutiques sont seulement remboursés; si l'incapacité est temporaire, l'indemnité journalière est de la moitié du salaire; si l'incapacité est permanente, on rembourse les frais médicaux, plus une indemnité journalière jusqu'à la consolidation, et on verse une rente ensuite.

Dans le calcul du salaire de base, on tient compte des gages et de la rémunération en nature, parfois aussi des autres avantages qu'il est souvent difficile d'évaluer.

Les femmes de ménage ne voient encore calculer leur salaire annuel que sur les sommes touchées au service du patron responsable de l'accident; solution éminemment fâcheuse si comme c'est généralement le cas, elles travaillent également pour d'autres chez lesquels leur incapacité les empêche d'aller. Ici, le but de la loi n'est pas atteint : le risque professionnel subsiste en grande partie à la charge de la femme de ménage. Dans les autres cas, l'application de la loi conduit à une juste réparation (à condition que la rémunération en nature soit évaluée convenablement).

SECTION II

LES ASSURANCES SOCIALES (Loi du 5 avril 1928). — Les assurances sociales sont régies par la loi du 5 avril 1928, modifiée par celles du 30 avril 1930, 5 août 1930, remplacées par les décrets du 28 octobre 1935, et du 30 octobre 1935, et divers décrets, règlements d'administration publique et arrêtés ministériels.

Les assurances sociales sont des institutions d'assurances destinées à protéger les salariés et plus généralement tous ceux qui tirent leurs ressources de leur travail, contre les risques qui les menacent : maladie, invalidité, chômage, vieillesse, mort, au moyen de primes payées à la fois par les assurés, les employeurs et l'Etat. C'est un organisme à affiliation obligatoire pour la plupart des salariés des deux sexes, géré par des caisses de l'Administration et confié sous le contrôle de l'Etat aux intéressés eux-mêmes.

LA LOI SUR LES ASSURANCES SOCIALES
ET LES GENS DE MAISON

« Par mesure de simplification, un régime spécial d'assurance a été prévu pour les domestiques et gens de maison. De même que leurs employeurs, ceux-ci doivent respecter certaines règles particulières qu'il est nécessaire de connaître et de préciser.

La catégorie des gens de maison est assez strictement définie. Sont en effet considérés comme tels, les serviteurs attachés à la personne, couchés ou non couchés, dès l'instant qu'ils sont nourris. Peuvent donc être qualifiés gens de maison, des salariés qui sont d'après le langage courant, concierge ou femme de ménage. A l'inverse, ne sont pas, au sens égal, des gens de maison, certains salariés ayant des fonctions domestiques dans les établissements industriels ou commerciaux.

Les gens de maison : La demande d'immatriculation est à la charge de l'employeur qui doit adresser, au Service Régional des assurances sociales, une déclaration pour chaque intéressé non encore immatriculé sur une formule délivrée par le Service. Les cotisations à acquitter ne dépendent pas du salaire réel mais sont fixées forfaitairement comme suit :

	Cotisations en fr. dues par l'assuré							
	H	F	H	F	H	F	H	F
Paris, dép. de la Seine								
villes de plus de 80.000	0,95	0,55	6,40	3,70	28	16	84	48
Autres communes ...	0,70	0,40	4,60	2,80	20	12	60	36
	pour un		pour une		par		par	
	jour		semaine		mois		trim.	

Les cotisations hebdomadaires ou mensuelles correspondent à des semaines ou des mois complets, comprenant les jours ouvrables ou non. Pour les mois incomplets de travail, la double cotisation est calculée sur la base de la cotisation hebdomadaire pour chaque période complète de sept jours, et éventuellement pour les journées de travail en sus sur la base de la cotisation journalière. La cotisation patronale est égale à la cotisation ouvrière. La cotisation ouvrière doit être précomptée par l'employeur à chaque paye et conservée par lui pour être versée dans les conditions habituelles.

En cas de cessation de services au cours d'un trimestre, la double contribution doit être versée dans les dix premiers jours du mois qui suit la date du départ de l'assuré pour la période écoulée avant cette date.

L'employeur établira un duplicata du feuillet trimestriel de cotisations (formule que l'on trouve à la poste) sur lesquels l'employeur porte les mentions rappelées ci-dessus pour les versements trimestriels. L'employeur restitue à l'assuré son feuillet trimestriel sans y porter aucune mention.

La demande d'immatriculation des femmes de ménage qui travaillent pour le compte de plusieurs employeurs, reste à la charge des femmes de ménage. Le montant des cotisations

est respectivement pour l'assurée et l'employeur de 4 0/0 du salaire effectif, y compris s'il y a lieu les avantages en nature.

La double contribution est acquittée par l'employeur sous la forme de timbres-poste apposés au moment de chaque paye sur le feuillet trimestriel ou plus exactement sur un feuillet intercalaire délivré spécialement soit aux assurés, soit à leurs employeurs, par le Service des assurances sociales sur leur demande et qui doit être encarté dans le feuillet trimestriel. Les timbres doivent porter la date d'apposition de sorte qu'ils ne puissent pas être détachés. Les feuillets doivent être apposés par les assurés au bureau de poste dans les dix premiers jours de chaque trimestre; une attestation de versement leur est alors délivrée. L'immatriculation des femmes de ménage travaillant pour un seul employeur est à la charge de celui-ci dans les conditions fixées pour les gens de maison. La double cotisation calculée à raison de huit pour cent du salaire effectif y compris le cas échéant les avantages en nature est acquittée suivant les modes prévus pour les gens de maison.

Les dispositions particulières intervenues pour les domestiques ne concernent que les serviteurs occupés par un maître de maison. Les personnes effectuant des travaux domestiques pour le compte d'établissements commerciaux ou industriels restent soumises aux dispositions applicables aux assurés ordinaires. Les concierges d'immeubles, les gardiens de propriétés particulières non nourris, sont également soumis au droit commun. Il convient pour eux de ne pas omettre d'évaluer leur salaire en tenant compte du logement, des étrennes et du pourboire ». (Extrait « Journal les Echos », 1^{er} février 37).

SECTION III

LES CONGÉS PAYÉS. — Depuis 1923, la loi sur les accidents du travail, depuis son origine (1930), la loi sur les assurances sociales s'appliquent aux domestiques mais les autres lois sociales n'existaient pas jusqu'à présent pour cette catégorie de travailleurs. Sous la poussée de l'action syndicale, le législateur songe enfin à eux. Le 20 juin 1936, il le prouvait en mentionnant leur existence pour réserver leur sort dans la loi qui accordait aux autres les congés payés.

Ils ont dû attendre jusqu'à 11 novembre 1937 pour que le règlement d'administration publique intervînt.

En voici le texte :

RÈGLEMENT D'ADMINISTRATION PUBLIQUE FIXANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONGÉS PAYÉS AU PERSONNEL DES SERVICES DOMESTIQUES

« Vu la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés et codifiée dans le chapitre IV ter du Livre II du code du Travail sous les art. 54 f à 54 j ; Vu le second paragraphe de l'article 2 de ladite loi ainsi conçu : Un règlement d'administration publique déterminera les modalités d'application de l'article premier au personnel des services domestiques,

« Le Conseil d'Etat entendu ;

« Décrète :

« Article 1^{er}. — Le droit au congé annuel minimum payé de quinze jours, dont douze jours ouvrables, prévu par l'article 54 f du livre II du code du travail, est acquis après chaque période de douze mois de services continus chez le même employeur à tous les domestiques, gens de maison, serviteurs à gages et concierges d'immeubles à

« usage d'habitation occupés normalement d'une façon
« continué par le même employeur.

« Toutefois, après les six premiers mois de services
« continus chez le même employeur, un travailleur a droit
« exceptionnellement à un congé payé d'une semaine. Son
« droit aux congés annuels ultérieurs s'établit conformé-
« ment aux dispositions de l'alinéa précédent.

« Art. 2. — Pour l'acquisition du droit au congé, la durée
« des services continus s'entend de la période pendant
« laquelle le bénéficiaire est lié à son employeur par un
« contrat de travail verbal ou écrit. N'interrompent pas
« notamment la durée des services continus conduisant à
« l'acquisition du droit au congé les jours de maladie, le
« repos des femmes en couches prévu par l'article 29 du
« livre 1^{er} du Code du Travail, les périodes obligatoires
« d'instruction militaire, les absences autorisées.

« Art. 3. — Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir
« dans les six mois qui suivent la date de l'acquisition à
« leur droit. A l'intérieur de cette période la date de départ
« en congé est fixée par l'employeur. Ce délai de six mois
« peut, par accord entre les parties, être augmenté jusqu'à
« concurrence de douze mois au maximum.

« Art. 4. — Le congé annuel peut, par accord entre les
« parties, être fractionné en périodes d'un ou plusieurs
« jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée
« totale.

« Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance d'un
« congé annuel payé, les jours normalement consacrés au
« travail à l'exception des dimanches et jours de fêtes ou
« de repos consacrés par la loi, les usages ou la convention.
« Ne peuvent être imputés sur la durée du congé annuel

« les jours de maladie, les repos des femmes en couches,
« les périodes obligatoires d'instruction militaire.

« Art. 5. — Pour le temps de son congé, le travailleur
« reçoit une indemnité équivalente à la rémunération qu'il
« aurait perçu pendant cette période, y compris tous les
« avantages accessoires ou en nature dont il ne continue-
« rait pas à jouir. A défaut de convention ou d'usages pré-
« voyant un taux plus élevé, les avantages en nature ne
« peuvent être évalués à un taux inférieur à celui qui sera
« fixé chaque année pour chaque catégorie des travailleurs
« intéressés par département ou éventuellement par loca-
« lité ou groupe de localité par arrêté préfectoral (voir
« ci-après) :

« Art. 6. — Le travailleur qui n'a pû jouir du congé
« auquel il avait droit, par suite de la résiliation de son
« contrat de travail doit toujours et sauf le cas où cette
« résiliation résulte d'une faute lourde commise par lui
« recevoir l'indemnité qui lui est due pour sa période de
« congé.

« Lorsque une période de six mois s'est écoulée entre
« la date où le travailleur avait droit à son dernier congé
« et celle de la résiliation, l'employeur doit lui verser en
« sus de l'indemnité visée à l'alinéa précédent, une indem-
« nité supplémentaire équivalente à une semaine de congé.

« Art. 7. — Pendant la durée du congé, annuel frac-
« tionné ou non, tout travail rétribué est interdit au béné-
« ficiaire dudit congé.

« Art. 8. — Pendant la durée de son congé, le concierge
« d'un immeuble à usage d'habitation, ne peut être rem-
« placé dans le logement mis à sa disposition que par une
« personne choisie par lui et le propriétaire d'un commun
« accord.

« Art. 9. — Les dispositions qui précèdent ne portent pas
« atteinte aux usages ou aux conventions qui assureraient
« des congés payés de plus longue durée que les durées
« minima fixées par le présent décret. Toutefois, pour la
« partie de ces conventions qui correspondraient aux mini-
« ma légaux, les dispositions du présent décret sont appli-
« cables à moins que les usages ou les conventions précé-
« tées ne prévoient des dispositions équivalentes ou plus
« favorables.

« Art. 10. — A titre transitoire, le droit au congé payé
« de quinze jours ou d'une semaine est acquis aux travail-
« leurs ayant douze mois ou au moins six mois de services
« continus chez le même employeur. Ce congé devra être
« accordé dans les six mois qui suivront la promulgation
« du présent décret. En vue de la détermination du droit
« aux congés annuels payés ultérieurs de ces travailleurs,
« les services effectués chez le même employeur seront
« décomptés à partir du 1^{er} juillet de chaque année. Pour
« les travailleurs qui, au 1^{er} juillet 1937 ne compteraient
« pas six mois de services continus chez le même employeur
« il sera fait état pour l'acquisition du droit ultérieur au
« congé des services continus acquis depuis la date de l'en-
« gagement.

« Les travailleurs qui, antérieurement à la publication du
« présent décret auraient bénéficié au cours de l'année 1937
« d'un congé comportant une durée et une indemnité au
« moins égales à celles prévues au présent décret ne pour-
« ront faire valoir ce droit à un congé ultérieur qu'en
« considération des services continus accomplis depuis la
« reprise effective de leur travail.

« Fait à Paris, le 10 Novembre 1937 ».

COMMENT SE CALCULE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ ?

« Le calcul de l'indemnité de congé payé doit être effectué en tenant compte de la base de salaire appliqué lors de sa dernière paye avant le congé, ou même si une augmentation lui a été promise entre cette paye et le départ en congé, on en tiendra compte.

Un domestique est normalement payé au mois; l'indemnité afférente à un congé de quinze jours est donc égale à la moitié du salaire mensuel. L'indemnité due pour une semaine de congé n'est pas moitié moindre, car une double semaine n'équivaut pas à une quinzaine; elle est égale au salaire mensuel multiplié par 12 et divisé par 52.

Si le domestique est payé à la semaine, l'indemnité pour 15 jours de congé est égale au salaire hebdomadaire multiplié par 52 et divisé par 24; l'indemnité pour une semaine de congé est égale à la paye.

Dans la rémunération, servant de base au calcul de l'indemnité, sont à comprendre tous les avantages accessoires ou en nature dont le domestique est privé durant ses vacances.

A défaut de convention ou d'usage prévoyant un taux plus élevé, ces avantages en nature ne peuvent d'après le décret du 10 novembre être évalués à un taux inférieur à celui qui sera fixé chaque année pour chaque catégorie de travailleur par département ou localité, par arrêté préfectoral » (Extrait du journal « Les Echos »).

Et voici l'arrêté préfectoral pour la Seine qui vient d'intervenir :

Préfecture de la Seine

Direction de l'Hygiène, du Travail et de la Prévoyance Sociale. Fixation pour le département de la Seine des taux

d'indemnités représentatives des avantages en nature à payer par les employeurs au personnel des services domestiques pendant la durée des congés payés.

ARTICLE 1^{er}. — A défaut de conventions collectives de travail ou d'accord entre les parties prévoyant un taux plus élevé, les indemnités représentant les « avantages en nature » à payer par les employeurs, pendant la durée des congés payés dans les conditions prévues par le règlement d'administration publique du 10 novembre 1937, au personnel des Services domestiques de catégories professionnelles visées sont fixées comme suit dans le département de la Seine pour l'année 1938 :

Pour une personne isolée :

Nourriture (1 fr. de petit déjeuner plus 2 repas à 7 francs chaque), 15 francs. Logement 4 francs; ensemble 19 francs par jour.

Pour un ménage de domestiques :

Nourriture (2 francs de petit déjeuner plus 4 repas à 7 francs chaque) 30 francs. Logement 6 francs. Ensemble 36 francs par jour.

La loi sur les congés payés soulève une question fort intéressante, c'est celle de la création et du fonctionnement d'une *caisse de compensation* avec affiliation patronale obligatoire qui serait la seule garantie des employés. En effet, il existe des patrons qui employant des domestiques au cours d'un voyage en France repartiront sans que les employés puissent être payés de leurs vacances; d'autres à l'époque des vacances seront devenus insolvables; les situations changent si vite actuellement ! Enfin et surtout l'employé qui aura fait des stages successifs de moins de six mois n'aura droit à rien; celui qui aura travaillé moins d'un an

n'aura droit qu'à huit jours. Qui dans l'état actuel de la législation empêchera le patron de se séparer volontairement la veille des six mois ou la veille des 12 mois de son employé domestiques pour ne pas avoir à lui payer de vacances ?

Cette profession est encore malheureusement instable, soumise à des changements de place fréquents et il ne faut pas que le droit au congé payé, le seul parmi la législation récente qui existe à l'heure actuelle devienne illusoire.

Quel meilleur remède dans ces conditions que de créer comme pour certaines autres professions saisonnières (bâtiment notamment) des caisses de compensation qui au bout de 6 mois ou au bout de 12 mois de travail paieraient directement à l'employé ses vacances sur présentation d'une carte d'immatriculation semblable à celle des assurances sociales et indispensable au contrôle ?

Ces caisses fonctionnent déjà parfaitement pour les accidents du travail (loi de 98 et 23) pourquoi ne pas les étendre comme nous le suggérons ? — Notons qu'à ce moment les associations patronales prendraient d'autant plus de développement et nous avons estimé que cela serait un bien car cela faciliterait les rapports collectifs entre employés et patrons. Mais il faut encore que les conditions d'établissement et de fonctionnement de cette caisse ou de ces caisses soient discutées d'un commun accord entre associations ouvrières et patronales puisqu'aussi bien les unes et les autres en suggèrent déjà le principe.

Peut-être sera-ce la solution de l'avenir ?

CHAPITRE V

L'ACTION SYNDICALE DES GENS DE MAISON

SECTION I

GÉNÉRALITÉS

Depuis 1884 les syndicats ouvriers se sont considérablement développés, luttant d'abord pour l'obtention des lois sociales applicables à tous les travailleurs, luttant ensuite pour l'amélioration des conditions du travail et l'établissement du statut particulier à chaque profession. L'aboutissement en est l'élaboration actuelle par le Parlement du « statut moderne du travail ». Les gens de maison étaient restés isolés, nous en avons vu et compris les causes. Dès 1906 cependant une ébauche d'organisation syndicale apparaît, ils commencent à prendre conscience de leur existence collective.

Leur rôle actuel est important car le statut est à créer de toutes pièces tandis que les autres syndicats n'ont plus à lutter que pour l'amélioration de statuts existants.

Leur action s'exerce de la façon suivante :

Ils cherchent d'abord à accroître le nombre de leurs membres encore bien restreint, afin que le syndicat devienne vraiment le représentant de la profession et puisse au nom de tous discuter des conventions collectives.

Ils s'efforcent ensuite de créer le statut de la profession grâce à ces conventions collectives à intervenir et aux lois

espérées qui viendront remplacer des usages anciens, injustes, variables et non obligatoires parce que non sanctionnés qui régnaient en maîtres jusqu'à présent.

Lorsque le statut des gens de maison existera le syndicat restera le défenseur des intérêts professionnels vis à vis de ceux qui voudraient violer ce statut et il en permettra la modification suivant les nécessités qui surviendront dans l'avenir.

Les syndicats ont pour but général : de « s'unir, se solidariser, se soutenir par le nombre, former un bloc contre lequel l'intransigeance... viendra se briser ».

Nous allons étudier successivement et par ordre chronologique : les syndicats chrétiens de la C.F.T.C., le syndicat du personnel de maison bourgeoise, les syndicats de la C.G.T. et les associations patronales des maîtres de maison, et des directeurs d'écoles libres.

Citons simplement pour mémoire un certain nombre d'autres syndicats : le Syndicat des ouvriers professionnels des gens de maison, 67, rue Caumartin, dont la déclaration à la préfecture est du 7 décembre 1936; le Syndicat unioniste des gens de maison, 86, rue de l'Amiral-Roussin, déclaré le 15 janvier 1931; le Syndicat professionnel français des gens de maison des départements de Seine, Seine-et-Marne, Seine-et-Oise et Oise, 66, rue La Boétie, déclaré le 23 avril 1927.

SECTION II

DIVERS SYNDICATS

§ I

SYNDICATS CHRETIENS

*« L'ouvrier ne doit pas recevoir à titre d'aumône ce qui
« lui revient en justice; il n'est pas permis de se dérober*

« aux graves obligations imposées par la justice, en accordant quelques dons à titre de miséricorde.

« Mais que les travailleurs se souviennent aussi de leurs devoirs de charité et de justice à l'égard des employeurs, qu'ils en soient bien persuadés, c'est en respectant ces obligations qu'ils pourront mieux sauvegarder leurs propres intérêts ».

PIE XI

(Encyclique « Divini Redemptoris »

19 mars 1937)

En 1904, le syndicat « *Le Ménage* » (gens de maison) se joignit aux 3 premiers syndicats chrétiens dit de l'Abbaye, dont le siège était rue de l'Abbaye. En 1906, une Fédération fut fondée : UNION CENTRALE DES SYNDICATS PROFESSIONNELS FEMININS qui groupe actuellement 13 syndicats.

L'Union a fondé 70 sections à Paris et en banlieue. Dans 50 villes de province, des syndicats lui sont affiliés.

En 1919, en face de la C.G.T. se fonde la *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*, qui groupe 120.000 membres et dont le siège est 5, rue Cadet. En 1920, elle a adhéré à la *Confédération Internationale des Travailleurs Chrétiens*, dont le siège est à Utrecht. Il existe un groupe de syndicats féminins et un groupe de syndicats masculins. S'ils ont un journal commun, leur siège n'est pas le même.

Leur journal, *Syndicalisme*, organe général des syndicats chrétiens », comportant une page spéciale sur les syndicats féminins avait succédé à la ruche syndicale. Depuis 1937 (Octobre), *Notre lien syndical* est le journal spécial trimestriel de la Fédération des syndicats chrétiens de gens de maison et similaires, et il entend par « similaires », les

concierges, les employés d'église, le personnel des écoles libres. Cet organe spécial était la suite logique de leur groupement en Fédération particulière le 25 juin 1937. Nous y trouvons le résumé du programme du syndicat pour 1938 : « Edifier, construire, réaliser, seront à la base de toute notre action des mois qui vont suivre. Avant d'aller plus avant, il faut voir quelle sera cette action dont il est question plus haut, quelles en seront les grandes lignes ? Elles seront de quatre ordres différents : revendicatif, professionnel, syndical, fédéral ». Le journal a une rubrique sur les conditions du travail dans la profession tenue par des gens de maison. Il fournit encore le compte-rendu de la vie syndicale, le compte-rendu des initiatives des différentes sections. Il communique également la liste des syndicats affiliés qui donne la mesure de l'action du syndicat en province.

*La liste des syndicats affiliés à la Fédération
est la suivante :*

Gens de Maison, Bourg; Le Ménage, Nice; Le Ménage, Nice (masculin); Le Service, Troyes; Gens de Maison, Carcassonne; Gens de Maison, Rodez; Le Ménage, Marseille; Gens de Maison, Caen; Gens de Maison, Dijon; Gens de Maison, La Rochelle; Le Ménage, Bordeaux; Entr'aide Professionnelle du Service, Lourdes; Gens de Maison, Béziers; Gens de Maison des Deux Sexes, Montpellier; Féminin des Gens de Maison, Toulouse; Entr'aide Professionnelle du Service, Chaumont; Gens de Maison, Annecy; Dames employées aux travaux de ménage, Rennes; Gens de Maison, Tours; Féminin des Gens de Maison, Orléans; Mixte des

Gens de Maison, Cahors; Gens de Maison (féminin), Blois; Gens de Maison (masculin), Laval; Gens de Maison (féminin), Château-Gontier; Gens de Maison (féminin), Laval; Gens de Maison, Angers; Gens de Maison (féminin), Nancy; Gens de Maison, Metz; Le Ménage (féminin), Saint-Brieuc; Professionnel des Servantes, Lorient; Libre féminin des Gens de Maison, Lille; Libre féminin des Gens de Maison, Arras; Gens de Maison, Clermont-Ferrand; Libre féminin des Gens de Maison, Armentières; Libre mixte des Gens de Maison, Roubaix ;Gens de Maison, Rennes; Mixte des Gens de Maison, Le Mans; Le Ménage (féminin), Le Mans; Le Ménage (féminin), Paris.

Doctrine syndicale. — Ces syndicats sont des associations professionnelles ayant pour but de coopérer à la réglementation des conditions du travail et de défendre les intérêts de la profession qu'ils représentent. Ils cherchent à réorganiser le monde du travail dans la justice et la fraternité chrétienne sans lesquelles l'ordre ne peut exister. Ils substituent l'effort collectif puissant à l'effort inefficace des individus isolés. Les travailleuses syndiquées poursuivent ce but principalement en tenant :

1° A s'assurer des salaires justes et en entendant par juste un salaire qui soit, en même temps : *a*) Suffisant à faire vivre normalement une travailleuse; *b*) Egal à la valeur du temps fourni;

2° A obtenir des conditions de travail convenables, c'est-à-dire qui, outre les nécessités générales de moralité et d'hygiène, respectent : leur sexe et ses exigences (maternité notamment), leurs forces et leurs limites et leurs permettent d'accomplir leurs devoirs moraux et sociaux, de maintenir la vie de famille;

3° A développer en elles et dans toutes les travailleuses la valeur professionnelle. Celle-ci élève la travailleuse et augmente sa dignité, lui permet d'avoir une rémunération plus élevée, lui fait contribuer au relèvement et à l'extension de la profession et à la prospérité de l'industrie nationale;

4° A constituer une famille professionnelle dans laquelle les syndiquées se soutiennent les unes les autres et s'entraident dans toutes les circonstances de la vie.

Principes d'organisation. — 1° Ces syndicats sont exclusivement composés de professionnelles.

2° Ils ne se rattachent à aucun parti politique.

3° Ils s'inspirent dans leur recrutement et dans leur action de la doctrine et de la morale catholiques.

4° Leur action s'exerce uniquement sur le terrain des questions professionnelles.

5° Ils professent la légitimité de la propriété individuelle syndicale, corporative, le respect des droits de la famille, la nécessité de l'autorité, réprouvent la lutte de classe avec ses atteintes aux personnes et aux biens.

6° Ils maintiennent à la base de leur action l'unité absolue de doctrine, mais ils sont prêts à concerter cette action avec d'autres organisations professionnelles, lorsque se présente une revendication légitime ».

Au point de vue *œuvre sociale* : Le service des syndicats comprend, pour la formation : Bibliothèque, Cercle d'Etudes, Formation mensuelle des propagandistes et déléguées, semaines syndicales, sessions intensives de formation sociale et syndicale.

Pour la *propagande* : Des publications, un journal mensuel « Syndicalisme », édition féminine, des réunions, des congrès.

Son *action économique* se résume en placement, surveillance du contrat d'apprentissage, enseignement complémentaire d'apprentissage, Ecoles professionnelles permanentes, cours professionnels, Service de travail, Coopérative de consommation, Achats en commun, Escomptes sur factures, Caisses de chômage, Mutualités, caisses de retraites, Caisse de défense professionnelle, Restaurants féminins, Maisons de repos pour les syndiqués et leurs familles.

Monsieur AUBE, secrétaire du Syndicat des Gens de Maison, très dévoué à leur sort, a pensé à réaliser pour eux un service médical préventif et curatif gratuit qui permettrait : 1° de sauver particulièrement de la tuberculose dont elle est trop souvent atteinte, cette catégorie d'employés ;

2° de poser les statistiques acquises ainsi par l'expérience à la base des revendications concernant l'hygiène et les conditions de travail des gens de maison et assimilés ;

3° de grossir encore l'action et l'importance du syndicat en augmentant son effectif. Il a conçu en détail la réalisation de ce plan. C'est un triple but aussi bienfaisant d'inspiration et noble de cœur qu'utile. Souhaitons qu'il se réalise, malgré les difficultés qu'il pourrait soulever.

La question de la LIBERTÉ SYNDICALE, entendue au sens du droit pour les différents syndicats de prétendre représenter officiellement la profession auprès des pouvoirs publics a retenu plus particulièrement les syndicats chrétiens car leur utilité en dépendait. On les avait en effet jusqu'à présent laissé à l'écart dans cet ordre d'idée, mais devant leur insistance et leur puissance on vient de les appeler à côté des syndicats cégétistes dans l'élaboration du statut moderne du travail.

La dernière jurisprudence est d'ailleurs en ce sens puisque la sentence arbitrale rendue le 28 septembre 1937 par M. le Professeur SAVATIER de la Faculté de droit de l'Université de Poitiers, déclare qu'« En vertu du principe de la liberté syndicale, chaque travailleur est libre d'adhérer à un syndicat de son choix et d'user dans ce syndicat de tous les droits syndicaux, notamment de celui de discuter des conditions de travail, Qu'il paraît donc conforme à ce principe qu'on fasse autant que possible participer à la préparation d'un contrat collectif de travail tous les syndicats dont les adhérents subiront l'effet de ce contrat ».

Ainsi, fondé dès 1904, le Syndicat Chrétien des Gens de Maison n'a pas eu, pendant de nombreuses années, une existence très active. Ce n'est que tout récemment, depuis la création des autres syndicats que son action revendicative et sa force se sont développées. Il a été stimulé par eux. A l'heure actuelle, il est de plus en plus vivant, et lutte fermement pour arriver au but qu'il s'est donné. Son effectif est encore réduit, mais grâce à l'intensification de sa propagande dans les milieux catholiques (journal envoyé dans toutes les paroisses, rapprochement avec la J.O.C. et la J.O.C.F.), influence très grande surtout en province, il est appelé à se développer très rapidement. Secondé par la puissance des organisations (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, et Confédération Internationale des Travailleurs Chrétiens), dont il fait partie, il est destiné à devenir très influent.

§ II

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE MAISON BOURGEOISE

Le Syndicat du Personnel de maison bourgeoise, qui a pour organe, *L'Escalier de Service*, « organe de défense et

de soutien des femmes placées en maison bourgeoise », a remplacé l'*Union pour le bien-être des Gens de Maison*, fondée en 1922 sous forme d'association.

Le syndicat a été créé en 1931, à la suite des luttes intérieures, surtout politiques, qui avaient désorganisé l'Union. Cette dernière avait eu cependant une brillante activité comme association de défense des intérêts des gens de maison et de nombreux services sociaux y fonctionnaient régulièrement : chorales, fêtes, foyer, placement très important, etc.

Depuis sa naissance, l'activité du syndicat proprement dit s'est maintenue quelques années, puis a décliné ; il s'occupe encore de placement gratuit, donne des conseils juridiques, mais suivant les paroles de son conseiller juridique et fondateur, M. Eugène Napoléon Bey, « il est actuellement en veilleuse ». Il aurait 800 cotisants habituels, mais aurait étendu son influence sur 4.000 personnes environ.

Le journal *L'Escalier de Service* a paru régulièrement de 1922 à 1928, deux fois par mois, à tendance nettement communisante. Des vicissitudes diverses l'ont obligé à se transformer, et il paraît maintenant d'une façon irrégulière. Il est à noter que dès 1922, on y voyait développer les revendications reprises aujourd'hui de la limitation des heures de service, du repos hebdomadaire, du délai congé, etc.

Mais ce syndicat et son organe, parmi les premiers en date pour la défense des gens de maison, qui ont dès le début compris leurs desiderata, n'ont pas eu la puissance nécessaire pour arriver jusqu'à la réalisation de leur but. Peut-être, les esprits n'étaient-ils pas mûrs pour les réformes, peut-être la politique, qu'on l'ait voulu ou non, s'y

est-elle trop introduite ? — Toujours est-il que leur œuvre n'est pas à négliger, car ils ont contribué petit à petit à faire admettre ces réformes, comme indispensables.

§ III

ORGANISATION ET ACTION SYNDICALES DES SYNDICATS CEGETISTES DE GENS DE MAISON

En juillet 1936, s'est créé au sein de la C.G.T., un syndicat de gens de maison, c'est dire qu'il est de formation toute récente.

Alors que les premiers syndicats cégétistes légaux datent de 1884, les gens de maison s'étaient laissé enrôler dans les syndicats chrétiens, plus par croyance religieuse et par espoir d'assistance que par initiative personnelle de groupement et d'action. Le syndicat de la C.G.T. nouveau-né parmi les autres syndicats ouvriers ayant déjà lutté et triomphé, se lance immédiatement à l'assaut des buts précis qu'il se propose.

Il réunit au début quelques centaines d'adhérents environ, il augmente progressivement, mais à une cadence assez lente : ils se prétendent 1.600 à l'heure actuelle.

Les statuts sont les suivants :

Il fait partie de la Fédération de l'alimentation, la fédération étant l'ensemble des syndicats régionaux de profession similaire. Il se divise à Paris en sections dans chaque arrondissement; il existe en France, à Lyon, Marseille, Grenoble, des syndicats de gens de maison affiliés.

Son principal moyen de propagande est son journal :

L'Eveil des gens de maison

dont le titre est caractéristique.

Il résume les revendications syndicales, il tient ses syndiqués au courant de l'Action syndicale, annonçant les réunions, en donnant a posteriori les compte-rendus avec photos à l'appui. Il résume l'activité des syndicats de province. Les différentes rubriques sont signées de syndiqués secrétaires ou membres. Certaines sont des exhortations au courage, mais à la patience par l'exposé des démarches faites auprès des pouvoirs compétents (extraits de lettres au ministre et réponses, etc...).

L'exposé des propositions, projets, discussion de lois, est donné en détail notamment par le député même qui défend leurs intérêts, M. André MERCIER.

Des exemples d'intimidation par le syndicat des patrons récalcitrants sont publiés pour donner confiance à ses adhérents dans ses possibilités; intimidation pour le respect des coutumes en attendant celui de la loi.

Le journal annonce enfin tout ce dont le syndicat s'occupe et qui intéresse la vie syndicale. C'est la meilleure façon de tenir au courant ceux qui s'endorment, de les *éveiller*, de leur faire comprendre et suivre le mouvement en leur faisant prendre conscience d'eux-mêmes et de leur sort.

Certains seulement, évidemment les plus hardis, écrivent ou agissent, mais les autres lisent, réfléchissent, se décident et font nombre au moment des votes. Le journal seconde l'effort pour grossir le nombre des adhérents et intensifier l'autorité du syndicat.

Sur le plan de la défense des intérêts professionnels, en dehors de la publication et de la distribution de son journal, qui résume toute son activité, l'action syndicale se

manifeste par des réunions d'arrondissements où assistent un nombre réduit de personnes (50 à 100 sur convocations); des meetings (1^{er} juillet 36, salle Wagram, 1.600 présents seulement sur 7.000 gens de maison; 10 décembre 1937, pour le repos hebdomadaire et les allocations familiales; 26 mai 1937, pour mises à l'index); par des assemblées générales au cours desquelles des délégations sont désignées pour aller exposer les revendications qui viennent de prendre corps, au Ministre du Travail : Délégation le 30 juin, pour aller exposer au Ministre du Travail les revendications; le 2 juillet, la délégation demande les congés payés, les allocations familiales, le repos hebdomadaire, la durée du travail limitée et le Ministre a donné l'assurance que bientôt paraîtra le décret sur les congés-payés.

Le syndicat écrit des lettres aux Ministres auxquels il demande des réponses écrites lorsque le Parlement est trop long à s'occuper des intérêts de sa profession; il aiguillonne les pouvoirs publics, leur rappelle des questions qui tomberaient dans l'oubli où dont le dossier resterait dans un tiroir : 22 avril 1937, *Lettre ouverte à M. Lebas, ministre du travail*, pour les congés payés; demande d'audience. Il écrit ses lettres au secrétaire général de la C.G.T. pour qu'il appuie son action, « vous qui incarnez tous nos espoirs, vous ne pourrez pas rester sans action », il se tient au courant des faits nouveaux et essaie d'en tirer avantage.

Apprenant qu'une association de maîtres de maison vient de se constituer, il lui demande une entrevue pour l'élaboration d'une convention collective.

Ainsi, le Syndicat des Employés Gens de Maison de la C.G.T. et ses affiliés en province sont extrêmement puissants. Tard venus, mais nés spontanément sous la pression des revendications sociales de juin 1936, le syndicat a pris immédiatement le pas sur les autres et leur a donné la poussée nécessaire à l'action.

Secondé par la puissance de l'organisation cégétiste tout entière, il a agi plus utilement en 18 mois d'existence que les autres syndicats en 34 et 46 années, mais il a profité des lents efforts des autres, il leur a donné l'impulsion qui leur a permis d'agir, sinon de concert, mais du moins dans une même direction.

Quelles sont donc leurs revendications actuelles et communes ? C'est ce que nous étudierons dans la quatrième section de ce chapitre.

§ IV

LES SYNDICATS SPECIAUX

D'AUTRES CATEGORIES DE GENS DE MAISON

Il existe quelques syndicats particuliers de professionnels assimilés législativement aux gens de maison, c'est-à-dire aussi privés qu'eux des lois sociales applicables aux autres travailleurs : ils groupent un petit effectif et leur action syndicale n'est pas très développée. Ce sont :

1° LE SYNDICAT DES INSTITUTRICES PRIVÉES, qui fait partie des syndicats chrétiens. Ce syndicat national a été fondé en 1902, rue de l'Abbaye, il a son siège actuel rue du Cherche-Midi. Il groupe des personnes qui enseignent dans les cours et écoles libres et dans les familles. La question la plus importante pour ses membres a été celle du relè-

vement des traitements qui a été une première fois solutionnée grâce à un accord de 1911 entre le syndicat et la direction des écoles libres qui a établi une échelle de traitements et d'avancement.

Cette catégorie de travailleuses assimilée aux gens de maison souffre de la même absence ou insuffisance de réglementation du travail, l'usage y règne aussi en maître et l'incertitude existe au sujet des conditions du travail, du licenciement, des congés. Le syndicat s'efforce en remédiant à l'isolement de ces femmes de faire apprécier exactement leur responsabilité et leur valeur personnelle.

2° LE SYNDICAT DES CHAUFFEURS PRIVÉS : Le Syndicat des Chauffeurs privés, qui a son siège à Paris (XVI^e), et les Syndicats de Chauffeurs Chrétiens en Province (à Paris, ils sont groupés avec les Chauffeurs-Livreurs et ceux des maisons de Commerce), réclament tous les droits des chauffeurs professionnels auxquels ils estiment devoir être assimilés.

Il subsiste cependant de grosses différences entre eux : nourriture, parfois logement et obligation d'être à la disposition constante du maître.

Il existe enfin un SYNDICAT CHRÉTIEN DES TRAVAILLEURS DE LA TERRE, qui comprend aussi les jardiniers et les gardes particuliers.

SECTION III

ASSOCIATIONS DE MAÎTRES DE MAISON

L'ASSOCIATION PARISIENNE DES MAÎTRES DE MAISON est une des rares associations de maîtres de maison; créée le 1^{er} juillet 1938, elle a son siège, 12, rue Lafayette.

Elle en est encore à la période de l'enfance; très récente, elle ne compte que 300 syndiqués environ, elle port tous ses efforts actuels sur le recrutement de nouveaux membres. Son très actif et très compétent délégué général, M. Pierre Gremillard, se rend parfaitement compte que l'Association n'aura de pouvoir que lorsque qu'elle pourra vraiment parler au nom des 200.000 employeurs de gens de maison qui existent actuellement à Paris. Il serait en effet infiniment souhaitable que cette association se développe rapidement; elle a la chance d'être unique en son genre pour le moment et de pouvoir faire entendre suivant une seule direction, sans lutte intérieure la voix de cette corporation. Elle semble parfaitement compréhensive des intérêts communs des patrons et des employés. Une très utile collaboration pourrait naître, collaboration dont l'importance se révélerait surtout dans l'élaboration des conventions collectives.

Les syndicats d'employés se trouveront très heureux d'avoir à discuter des conditions de travail face à face avec une organisation patronale. Souhaitons donc une rapide ascension à cette association, qui lui permette de passer à l'action.

Toutes les professions ont actuellement leur syndicat patronal en face des syndicats ouvriers, il serait anormal qu'il en fût autrement dans celle des gens de maison. Pour discuter, il faut être deux, et les Pouvoirs Publics ne peu-

vent remplacer l'une des deux parties, ils ne peuvent que servir d'arbitre entre elles et consacrer législativement leur œuvre.

Cette ébauche d'association patronale représente donc à elle seule une grande force en attendant qu'elle soit pratiquement puissante, ce qui ne saurait tarder.

Son *but* est de :

Réunir tous les Maîtres de Maison en une association importante qui les représentera auprès des Pouvoirs Publics, et des Syndicats de Gens de Maison pour tous accords, soit sur l'application des lois sociales, soit sur toutes revendications qui pourraient être présentées par la suite.

Elle procure certains *avantages* à ses membres :

Service de placement gratuit, et qui contrôle les références exigées (résultat notable : la moitié des syndiqués ont eu recours à ce bureau de placement et s'en sont parfaitement trouvés).

Service juridique : Législation du Travail, application des lois sociales au personnel domestique.

Arbitrage amiable et au besoin représentation devant les Tribunaux pour régler les différends.

Défense des intérêts auprès des Compagnies d'assurances pour les règlements des accidents du travail.

Il est intéressant de noter que dès la formation de cette association, un projet de convention collective avait été élaboré par la C.G.T. en vue d'une discussion éventuelle.

Il existe un SYNDICAT DES CHEFS D'ETABLISSEMENTS LIBRES, qui est une autre petite association patronale à comparer à celle des Maîtres de Maison par opposition aux syndicats d'employés de maison. Elle est dirigée par M. le Chanoine

Gouget; elle n'a évidemment, de par son objet même, qu'un champ d'activité assez restreint, mais l'idée en est intéressante.

Son siège est 22, rue Notre-Dame-des-Champs, Paris (VI^e).

Il existe enfin un SYNDICAT DES MAITRESSES DE MAISON, affilié à la CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DU PATRONAT.

SECTION III

REVENDIGATION DES GENS DE MAISON

Les revendications des différents syndicats sont très voisines et c'est naturel puisque leur but doit être le même : la défense des intérêts professionnels des gens de maison, la création de leur statut avec l'aide primordial du législateur.

Voici le programme des syndicats chrétiens :

Durée du travail. — La durée du travail ne dépassera pas 72 heures par semaine, dont 42 heures par jour, de travail suivi; déduction faite de 2 heures pour repas et toilette. Le repos comportera l'après-midi du dimanche et une après-midi par semaine avec la possibilité de ne pas rentrer le soir pour dîner une fois par semaine, de préférence le dimanche ou le jour de sortie. Le travail effectué après 21 heures sera payé à l'heure en supplément.

Vacances payées. — Les congés payés seront de 15 jours par an jusqu'à concurrence d'un mois et plus. Lorsqu'on quitte une place avant l'année écoulée, on aura droit à un jour de vacances (avec nourriture et logement), par mois de travail.

Délai-congé. — La durée du préavis est fixée à huit jours, 2 heures par jour doivent être données pendant cette période pour rechercher un emploi.

Hygiène. — Les employeurs devront assurer leur personnel d'une chambre salubre ainsi que d'une nourriture suffisante et saine (propreté, éclairage, chauffage, aération des chambres). Les jeunes filles domestiques ayant moins de 18 ans ne pourront pas travailler plus de 10 heures par jour. Elles ne devront pas être logées au sixième étage et ne pourront sortir le soir qu'avec une personne qui se portera responsable d'elles. Elles ne devront effectuer aucun travail pénible, tel que frottage à la paille de fer, baguetage des gros tapis, gros lavages, gardes des bébés la nuit. En vue de leur donner une formation professionnelle, elles devront suivre les cours Astiers de leur profession.

La juridiction prud'homale sera étendue aux gens de maison, ainsi que la loi des allocations familiales. Et ce en attendant qu'ils aient le bénéfice de toutes les lois comprises dans le Code du Travail, étant donné que ce sont des travailleurs comme les autres (en particulier inspection d'hygiène).

Salaires. — Le travail au pair est interdit. Le syndicat propose :

DOMESTIQUE FEMME : 14 ans	175 fr.
16 ans	200 fr.
Bonne à tout faire	400 à 450 fr.
Femme de chambre	400 à 450 fr.
Bonne d'enfants ..	450 fr.
Cuisinière	500 fr.
Femmes de ménage	4.50 l'heure

(Salaire minimum avec augmentation de 5 0/0 au bout de 5 ans de présence).

Les syndicats de la C.G.T. demandent également : le repos hebdomadaire, les allocations familiales, la compé-

tence prud'hommale, l'inspection du travail, la précision et la limitation de la durée du travail, des offices paritaires de placement. Ils revendiquent encore des loisirs.

Ils veulent avant toute chose être considérés comme des travailleurs salariés et demandent le remplacement du titre de domestique ou de gens de maison par celui d'*employés de maison*. Ils désirent enfin voir appliquer à leur profession, la *retraite du vieux travailleur*, qui est seulement à l'étude actuellement pour les travailleurs du commerce et de l'industrie.

La plupart de ces revendications ont été résumées dans les propositions de loi en cours que nous étudierons en détail en essayant d'en apprécier exactement le bien fondé.

CHAPITRE VI

ETAT DE LA LÉGISLATION EN FORMATION

Voyons quels sont les divers projets et propositions de lois déposés et en discussion à l'heure actuelle.

SECTION I

LES PROPOSITIONS PARTIELLES

En ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire. — Proposition de loi imprimée sous le numéro 957 (J. O. du 2-8-36), tendant à réglementer la durée du travail et du repos hebdomadaire pour le personnel des services domestiques. Déposée par M. Mercier.

Exposé des motifs :

« Le personnel des services domestiques a un travail
« des plus pénibles, Qu'il s'agisse de la femme domestique,
« de la cuisinière, du valet de chambre, du maître d'hô-
« tel ou bien encore du chauffeur de maison bourgeoise,
« tous les gens de maison au service de la personne
« travaillent sans aucune réglementation selon le bon
« plaisir de l'employeur. Certains de ceux-ci, une mino-
« rité, heureusement, ont plus d'égards pour leur chien
« que pour leurs domestiques auxquels ils imposent de
« durs travaux durant 15 et 16 heures par jour et pour
« des salaires dérisoires dans lesquels s'incorpore une
« nourriture bien souvent insuffisante pour des personnes

« effectuant de pénibles travaux. Pas de réglementation
« des heures de travail. Pas de repos hebdomadaire. En
« fait, le personnel des services domestiques est privé de
« tout vie familiale parce que trop de mauvais patrons
« profitant de la crise et du manque de réglementation,
« leur imposent de longues journées de travail. C'est la
« raison pour laquelle nous soumettons à vos délibéra-
« tions, la proposition de loi suivante, tendant à régle-
« menter la durée du travail et du repos hebdomadaire
« pour le personnel des services domestiques :

Proposition de loi :

Article premier. — L'article 6 du livre II, titre 1^{er} du Code du travail, est complété comme suit :

« Pour le personnel des services domestiques et les
gens de maison au service de la personne, les heures de
présence seront au maximum de 13 heures par jour, se
décomposant comme suit :

Travail effectif pour l'employeur	8 heures
Entretien personnel	1 heure
Pour les repas de la journée....	2 heures
Détente de l'après-midi	2 heures

Total..... 12 heures

Dans les maisons où il n'y a qu'une bonne, il est interdit de faire travailler après 20 heures. Il est interdit aux employeurs de faire travailler les femmes de ménage plus de 8 heures par jour.

Art. 2. — Le premier paragraphe de l'article 30 du livre II, titre 1^{er} du Code du Travail sur le repos hebdomadaire, est complété comme suit :

Ainsi qu'au personnel des services domestiques et aux gens de maison au service de la personne.

Le reste sans changement.

Renvoyé à la Commission du Travail, le rapport fut adopté par la Commission le 17 février 1937, déposé sur le bureau de la Chambre, le 25 du même mois, il n'est pas encore venu en discussion.

§ II

1^{er} Août 1936

PROPOSITION DE LOI

IMPRIMÉE SOUS LE N° 951 (J. O. DU 2-8-36)

AYANT POUR OBJET D'ÉTENDRE AU PERSONNEL DES SERVICES DOMESTIQUES LA LOI DU 11 MARS 1932 SUR LES ALLOCATIONS FAMILIALES, DÉPOSÉE PAR M. ANDRÉ MERCIER

Exposé des motifs :

La loi du 11 mars 1932 a introduit tout un chapitre concernant les allocations familiales au livre 1^{er}, titre III du Code du travail. Le chapitre V déclare dans son article 74 a : Tout employeur occupant habituellement des ouvriers ou des employés de quelque âge et de quelque sexe que ce soit dans une profession industrielle, commerciale, agricole ou libérale, est tenu de s'affilier à une caisse de compensation ou à toute autre institution agréée par le Ministre du Travail, constituée entre employeurs, en vue de répartir entre eux les charges résultant des allocations familiales prévues par le présent chapitre sous les réserves et dans les conditions déterminées ci-après.

Rien ne permet donc de faire bénéficier des dispositions de ce chapitre le personnel des services domestiques qui a été oublié dans l'énumération de l'article 74 a, aussi bien que dans celle de l'article 74 b et dont la situation n'est

cependant guère plus brillante que celle des employés et ouvriers qui y sont visés. C'est pour pallier à cet état de choses que nous soumettons à votre approbation la proposition de loi suivante :

Proposition de loi :

Article unique. — Le premier paragraphe de l'article 74 b, livre 1^{er}, titre III du Code du Travail, est complété comme suit : Est considéré au même titre que les ouvriers et employés et bénéficiera des allocations familiales dans les mêmes conditions, le personnel des services domestiques dont les employeurs sont astreints aux mêmes obligations que celles prévues dans le présent chapitre, pour les employeurs des employés et ouvriers. Le reste sans changement.

Renvoyé à la Commission d'assurance et de prévoyance sociale, M. Pessel, député du Rhône, la rapporta le 17 Décembre 1936 devant la commission et elle fût déposée le même jour sur le bureau de la Chambre, mise à l'ordre du jour, « sous réserve qu'il n'y ait pas de débat », le 27 mai 1937, elle fût retirée sur opposition, un nouveau rapport doit être fait. *D'autres propositions ont été déposées*, celle de M. Mennequier, concernant les allocations familiales et celle de M. Saudubray.

SECTION II

PROPOSITION DE STATUT COMPLET DÉPOSÉE PAR M. HARTMANN

La proposition déposée par M. Hartmann, député du Bas-Rhin, *au nom des syndicats chrétiens*, le 18 décembre 1937, est en cours d'élaboration; c'est un véritable statut détaillé de la profession, le premier.

Elle concerne notamment la définition du domestique :

« Est réputé domestique tout salarié collaborant aux travaux manuels du ménage, soit pour un particulier, soit pour un établissement quelconque, autre qu'une entreprise industrielle ou commerciale (écoles libres, professions libérales), quels que soient le mode et la périodicité de la rétribution à l'exception de ceux qui se livrent exclusivement à des travaux agricoles, jardinage ou autres.

La qualification d'employé de maison, « employés des services domestiques », la précision des conditions du contrat de travail (écrit notamment), la précision des conditions de la durée de présence : propose 60 heures de travail par semaine, durant 12 heures par jour, 70 heures de présence, le repos hebdomadaire du dimanche après-midi en plus d'un après-midi par semaine, 8 jours de préavis, 3 semaines payées pour les employés qui seront depuis plus de 5 ans dans la maison en cas de maladie, la possibilité de conserver la chambre avant d'en avoir trouvé une autre; le remboursement des 7 premiers jours de maladie non payés par les assurances sociales, des allocations familiales suivant la loi applicable aux autres travailleurs, en y ajoutant le cumul possible des allocations familiales et de la loi sur les accidents du travail pendant 2 mois en cas d'incapacité partielle, la compétence prud'homale, les règles concernant l'apprentissage : contrat considéré comme tel au-dessous de 18 ans, avec notamment défense de gros travaux, de veilles, de gardes d'enfants la nuit, ou de malades ou de vieillards; par contre, défense de les laisser sortir le soir sans autorisation de la famille.

Enfin et surtout, elle concerne l'inspection du travail et de l'hygiène, conformément au titre II, livre II du Code

du Travail concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Cette proposition complète vient d'être signée.

SECTION III

L'ÉTUDE DE CES PROPOSITIONS PAR LES ORGANISMES OFFICIELS DU TRAVAIL

L'état des propositions de loi déposées par les gens de maison est le suivant, au moment où nous écrivons :

Nous en sommes toujours aux propositions partielles déposées sur la limitation des heures de travail et le repos hebdomadaire d'une part, les allocations familiales de l'autre. Il est curieux de constater qu'aucun statut général n'a été déposé à titre de proposition de loi en dehors de celui des syndicats chrétiens encore en cours d'élaboration. Les syndicats sentent en effet combien est délicate et combien d'opposition soulèveraient la discussion de leur statut général. Ils estiment plus sage de ne pas brusquer l'action; ils veulent obtenir le vôte de leurs revendications les plus urgentes et les plus indispensables, se réservant de continuer cette action revendicative au fur et à mesure que s'imposeront aux esprits les idées qu'ils défendent. Le questionnaire envoyé aux syndicats, par le CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL en janvier 1938 pour l'étude de ces propositions de lois montre qu'on s'en occupe activement; il est intéressant d'en reproduire l'avant propos de ce questionnaire :

« L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU PERSONNEL DES SERVICES DOMESTIQUES : L'intérêt de généraliser l'application de la législation du travail à toutes les catégories de travailleurs est universellement reconnu. En ce qui concerne le personnel des services domestiques, cette

application comporte des difficultés particulières, mais elle présenterait une utilité incontestable. En effet, les services domestiques constituent une catégorie professionnelle dans laquelle on constate une pénurie de main-d'œuvre, même en période de chômage généralisé. La désaffection très nette que l'on observe à l'égard de cette profession semble due à plusieurs causes, dont la principale est sans doute l'assujettissement qu'elle comporte en l'absence d'une réglementation suffisamment précise et analogue à celle dont bénéficient les ouvriers et employés des établissements industriels et commerciaux.

Des mesures qui rendraient plus attrayantes la profession de domestique pourraient élargir le débouché qu'elle offre et entraîner un allègement du marché du travail. Le personnel du service de maison est important, il atteignait en France en 1931, le chiffre total de 794.016. Sur ce chiffre, on comptait plus de 685.000 femmes et près de 110.000 adolescents de moins de 20 ans. Il forme après l'agriculture, le groupe professionnel qui comprend le plus de femmes. Le personnel des services domestiques est donc en grande majorité composé de femmes et d'enfants.

D'autre part, jusqu'à une époque récente, l'organisation professionnelle des domestiques était pratiquement inexistante. Ces deux raisons justifient d'autant plus une intervention de la loi qu'en raison des conditions mêmes du travail les relations entre employés et salariés sont d'ordre essentiellement individuel.

Le questionnaire ci-dessous a pour objet de provoquer des avis sur l'application à ces travailleurs de certaines dispositions du code du travail, notamment celles qui ont trait à l'apprentissage ou à la réglementation du travail et sur les

modalités d'application particulière qui pourraient être envisagées ».

D'autre part :

En réponse à l'envoi au Ministère du Travail de l'ordre du jour de la Conférence de Clermont-Ferrand (24, 25 janvier 1938, conférence nationale groupant les représentants des différents syndicats de la C.G.T.) précisant une fois de plus les revendications des gens de maison, l'assurance a été donnée qu'elles étaient à l'étude devant le Conseil Supérieur du travail pour la durée du travail et le repos hebdomadaire, ce que vient confirmer le questionnaire dont il vient d'être parlé et dans les services même du ministère du Travail en ce qui concerne la question des allocations familiales incluse dans un projet actuel de refonte complète de cette loi.

Ces deux revendications sont paraît-il soumises à l'ordre du jour des *Commission départementales du travail* où M. Savoie est rapporteur tandis que M. Cognet les rapportera devant le *Conseil supérieur du Travail*.

Nous croyons savoir que si la question du repos hebdomadaire ne soulève pas de grosse opposition, celle de la limitation des heures de travail, par le changement de conception qu'elle sous entend et celle des allocations familiales par les dépenses qu'elle entraînera donneront lieu à des débats plus âpres.

CHAPITRE VII

EXAMEN CRITIQUE ET DISCUSSION DES REVENDICATIONS DES GENS DE MAISON ET DES PROJETS DE LOI EN FORMATION

Que doit-on penser de l'état de choses actuel ? Les revendications des gens de maison sont-elles fondées et dans quelle mesure ? Quelles solutions donner aux délicates questions qu'elles soulèvent ? Quelle est la valeur de la législation en formation ?

Si l'on compare l'ensemble de ces dispositions juridiques : code, jurisprudence, lois applicables aux gens de maison aux statuts professionnels des autres travailleurs, employés ou ouvriers du commerce et de l'industrie ou de l'Etat, on voit immédiatement que le statut professionnel des gens de maison reste à créer et que les quelques dispositions fragmentaires qui les régissent sont nettement insuffisantes.

C'est vers la création de ce statut que tendent les efforts faits actuellement par leur organisation syndicale qui vient compléter l'action d'organisations privées d'orientation et d'éducation professionnelle et stimuler celle du législateur.

Pourquoi le travail des gens de maison reste-t-il donc une des rares exceptions de travail non organisé et par là même fonctionnant mal et au plus grand préjudice de tous : employés et patrons ? Travail spécial dira-t-on ? — Oui, comme chaque catégorie de travail est différente d'une autre, mais travail aussi fréquent, aussi indispensable et qui mérite

autant qu'un autre qu'on l'étudie et l'organise. De par sa nature même la difficulté d'organisation statutaire est plus grande, mais les obstacles les plus gros sont les plus nécessaires à vaincre, on ne doit pas reculer devant eux.

Les principales lois sociales applicables aux professions industrielles ou commerciales et dont l'ensemble forme la partie générale du statut de la profession, l'autre partie étant constituée par les modalités spéciales applicables à chacune d'elles, sont par ordre chronologique :

Le placement des travailleurs, la loi sur l'inspection du travail, la loi sur les accidents du travail de 1898, la loi sur le repos hebdomadaire, la loi sur la journée de 8 heures; la loi sur les Conseils de Prud'hommes, la loi sur le salaire minimum, la loi sur le délai-congé, la loi sur les assurances sociales, la loi sur le chômage, la loi sur les allocations familiales, la loi sur les conventions collectives, la loi sur les congés payés, la loi sur la semaine de 40 heures, la loi sur la conciliation et l'arbitrage.

La législation du travail a été réunie en 1901 en *Code du Travail et de la Prévoyance sociale*. Les lois votées depuis cette date y sont incorporées au fur et à mesure.

L'article 1^{er} de ces lois indique toujours quelles sont applicables seulement aux salariés des professions industrielles et commerciales et la première revendication des gens de maison, celle qui commande toutes les autres c'est leur assimilation à ces salariés afin que toutes ces lois leurs soient applicables également.

Deux questions se posent en réalité à ce sujet :

a) une question de qualification juridique, de définition ou d'énumération nécessaire : nous avons vu en effet que des personnes dont la fonction est fort différente sont actuel-

lement comprise dans la catégorie des gens de maison telles que les institutrices privées, les employés d'église, les concierges, les domestiques, les nourrices, les chauffeurs.

b) les gens de maison nettement définis sous le vocable « d'employés de maison » qui semble le meilleur ou sous tout autre vocable conventionnel, il reste à se demander dans quelle mesure les grandes lois sociales énumérées peuvent leur être appliquées et dans quelle mesure une réglementation spéciale s'impose.

Nous avons vu qu'ils sont soumis déjà à des lois particulières sur les accidents du travail, sur les assurances sociales, sur les congés payés.

Ils réclament tout d'abord le bénéfice de la loi sur les allocations familiales :

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

(Loi du 11 mars 1932)

Les allocations familiales ou sursalaire familial sont régies par la loi du 11 mars 1932; mais elles sont en dehors du salaire qui est égal pour tous à rendement égal.

L'allocation familiale s'ajoute au salaire sans s'y incorporer pour les ouvriers chargés de famille proportionnellement au nombre de leurs enfants. Elles sont servies par l'entremise des caisses de compensation groupant les industriels d'une même ville ou l'ensemble des patrons d'une même profession ou de professions similaires.

Le mécanisme est la répartition de la charge entre tous les adhérents, et on a ainsi réalisé la suppression de la prime à l'embauchage des célibataires ou des ménages sans enfants.

Il y a quelques années, quelques industriels généreux de Grenoble jetèrent les bases de cette idée qui gagna rapidement (il y avait 218 caisses en 1928).

Loi du 11 mars 1932.

(Les numéros des articles sont ceux du Code du Travail).

ART. 74 a. — Tout employeur occupant habituellement des ouvriers ou des employés de quelque âge ou de quelque sexe que ce soit, dans une profession industrielle, commerciale, agricole ou libérale, est tenu de s'affilier à une caisse de compensation ou à toute autre institution agréée par le ministre du travail, constituée entre employeurs en vue de répartir entre eux les charges résultant des allocations familiales prévues par le présent chapitre, sous les réserves et dans les conditions désignées ci-après.

ART. 74 b. — Les allocations familiales sont dues pour tout enfant ou descendant légitime, reconnu ou adoptif, et pour tout pupille, rédidant en France, à la charge de l'ouvrier ou de l'employé et n'ayant pas dépassé l'âge de l'obligation scolaire. Elles sont dues jusqu'à l'âge de seize ans si l'enfant poursuit ses études ou est placé en apprentissage dans les conditions déterminées par le titre 1^{er} du présent livre ou est par suite d'infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité constatée de se livrer à aucun travail salarié. L'allocation est due au salarié à la charge duquel est l'enfant. Si le père et la mère ou l'ascendant et l'ascendante à la charge duquel est l'enfant sont occupés l'un et l'autre par des employeurs assujettis, l'allocation est due au père ou à l'ascendant. Toutes les caisses de compensation et autres institutions agréées par le ministre du travail pour le service des allocations familiales peuvent, dans leur règlement, décider que les allocations seront, dans tous les cas ou dans certains cas prévus, versées à la mère ou à la personne effectivement chargée de l'éducation de l'enfant. Les charges correspondantes seront réparties par moitié entre les organismes différents d'allocations familiales

auxquels sont affiliés les employeurs des deux conjoints à moins de convention contraire entre les organismes intéressés.

ART. 74 c. — Le taux minimum de l'allocation afférente à chaque enfant est déterminé par arrêté du ministre du travail dans chaque département, soit pour l'ensemble des professions, soit pour chaque catégorie professionnelle. Ce taux minimum doit être égal dans chaque département et, s'il y a lieu, pour chaque catégorie professionnelle, au taux pratiqué, au moment de la promulgation de la présente loi, par les caisses de compensation déjà agréées. Il pourra être révisé lorsque les variations dans le taux des allocations familiales généralement pratiquées auront été constatées dans le département ou la profession.

ART. 74 d. — Le nombre des allocations journalières ne peut être inférieur au nombre de journées de travail effectuées au cours d'une période déterminée. Aucune déduction ne peut être faite pour quelque cause que ce soit, sauf en cas de fraude. En cas d'accident du travail, les allocations familiales sont maintenues dans leur intégralité pendant la période d'incapacité temporaire. En cas d'incapacité permanente absolue ou lorsque l'accident est suivi de mort, elles sont également dues tant que l'enfant y aura droit en raison de son âge. Les allocations familiales sont incessibles et insaisissables, sauf dans les conditions prévues par l'article 62 du présent titre.

ART. 74 e. — L'employeur est tenu de justifier à tout moment, aux agents chargés de l'application de la loi, de son affiliation à une caisse de compensation agréée, par des pièces émanant de celle-ci et attestant qu'il est à jour de ses cotisations.

ART. 74 f. — Exceptionnellement, pourra être dispensé de l'affiliation à une des institutions visées à l'article 74 a, tout employeur qui aura institué, pour son personnel, un service d'allocations familiales agréé par le ministre du travail. L'employeur sera considéré comme contrevenant aux dispositions de l'article 74 a s'il n'est pas en mesure de justifier à tout moment aux agents chargés de l'application de la présente loi du fonctionnement régulier de son service d'allocations familiales.

Il est certain que comme tous les autres travailleurs et d'autant plus que leur situation est plus modeste, le bénéfice de ces *allocations* serait aux gens de maison d'un précieux secours pour les aider à élever leurs familles. Nous savons que c'est dans cette profession en effet qu'on rencontre le plus grand nombre de femmes seules, obligées pour l'exercer de mettre leurs enfants en nourrice. D'ailleurs on peut penser, que quelles que soient les dépenses supplémentaires occasionnées ainsi aux employeurs, la loi refondue sur les allocations familiales actuellement à l'étude ne tardera pas à réparer cette omission.

Nous en arrivons à la grosse question, la question cruciale de la *durée du travail* : Etant donné la nature particulière de ce travail, une réglementation spéciale s'impose. Divers éléments sont à considérer. Si l'on prend l'hypothèse actuellement la plus fréquente, d'une domestique logée et nourrie, il faut distinguer tout d'abord les heures de présence des heures de travail effectif, les heures de présence étant coupées par des repos et des pauses. Cette question de la durée du travail est d'ailleurs intimement liée à celle de la nature du travail et à celle de l'âge et du sexe du travailleur : Un mineur de 18 ans doit travailler moins qu'une femme et celle-ci moins qu'un homme.

Les différents travaux effectués doivent à la fois rester dans le cadre de l'engagement conclu et pouvoir suivre la variété, la nouveauté, en un mot le hasard des travaux ménagers et c'est ici que réside l'impossibilité d'une stricte délimitation : on peut décréter que certains gros travaux de frottage, de lessivage, de force, ne pourront être faits que par des spécialistes, on peut établir une rationalisation de plus en plus grande du travail par l'emploi d'instruments appropriés (aspirateurs, machines à laver, vide ordures, etc.), par le développement du travail coopératif en série, on peut interdire le travail de nuit; mais on ne peut que s'en remettre aux parties en cause pour décider de l'urgence ou même de l'opportunité d'un service ménager à accomplir. C'est toute la vie du foyer qui est en cause, elle demande de multiples soins imprévus. C'est ainsi que l'on peut imposer un certain nombre limite d'heures de présence et de travail comme le proposent les projets en cours de discussion et comme le font beaucoup de lois étrangères (12 heures de présence et 10 heures de travail semble une bonne moyenne), délimiter le temps nécessaire aux repas et à la fréquentation de cours professionnels; mais une large part de bon sens et d'humanité personnelle doivent présider à l'établissement de l'emploi du temps et des moments de repos, de telle sorte qu'un travail moins fatigant succède à un autre qui l'a été d'avantage comme la coutume au nettoyage, un repos compensateur à une journée nécessairement plus longue ou à une veille indispensable.

Le principe général de la nécessité du repos et des moments de loisir qui puissent être employés à une vie physique, morale et intellectuelle personnelle devra toujours être respecté.

En ce qui concerne les autres catégories de gens de maison qui ont une fonction plus facilement précisable : cuisiniers, chauffeurs, institutrices, nourrices, gouvernantes, employés d'église, la durée du travail comme sa nature peuvent être au contraire arrêtées statutairement en ne laissant qu'une très faible marge à l'imprévu.

Dans l'hypothèse de domestiques journalières simplement nourries ou de femmes de ménage à l'heure, rentrant le soir à leur foyer personnel, la question de la durée du travail peut être précisée : elles font moins intimement partie de la maison et se rapprochent plus des employés ordinaires; les mêmes soins ménagers urgents, les mêmes nécessités peuvent se présenter cependant mais les employeurs auront plus facilement conscience qu'ils doivent les remplir eux-mêmes et, en l'absence de leurs domestiques ils seront obligés de le faire. C'est une des raisons pour lesquelles la solution qui consisterait à avoir uniquement des *domestiques journaliers* semble la meilleure et celle vers laquelle nous tendons. Il existerait moins d'intimité peut-être mais ceci couperait court à l'aléa des appréciations particulières et éviterait abus et discussions, les gens de maison auraient d'avantage l'impression de vivre une vie personnelle.

N'oublions pas cependant que la nécessité de domestiques logés, subsistera toujours pour les malades, les infirmes, les vieillards, les enfants des femmes occupées hors de leurs foyers.

Dans l'état actuel des choses on doit donc examiner maintenant le bien fondé de leurs autres revendications :

Celle qui concerne l'OBTENTION DU REPOS HEBDOMADAIRE (d'ailleurs observé déjà par beaucoup de patrons) est liée à celle de la durée du travail, elle est absolument normale

et ce repos est indispensable hors les exceptions de force majeure.

Le repos hebdomadaire (loi du 13 juillet 1906)

La loi du 13 juillet 1906 (C.T.L.I., art. 30 à 51), s'applique aux employés et ouvriers de l'industrie et du commerce.

Art. 31. — « Il est interdit d'employer plus de 6 jours par semaine, le même employé ou le même ouvrier ».

Art. 32. — « Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche ».

Elle s'applique à tout établissement industriel ou commercial et à certain nombre d'autres établissements (hôpitaux, musées, etc.).

N'y sont pas soumis : les travaux agricoles, les professions libérales, les administrations publiques, les travaux domestiques, etc.

Dérogations. — (Commerces de détail, nécessités de la vie sociale, nécessités industrielles). 2 groupes : de plein droit, à la suite d'une demande d'autorisation à l'administration (Préfet), qui est temporairement supprimée en avisant l'Inspecteur du Travail simplement.

Les revendications concernant L'HYGIENE des chambres et des conditions de travail, sont tout à fait légitimes et il est nécessaire de porter remède en ce sens, là où ces conditions d'hygiène n'existent pas encore.

L'établissement du DÉLAI CONGÉ LÉGAL de huitaine en cas de rupture de contrat à durée indéterminée, en dehors d'une faute grave, s'impose également; nous avons vu que la jurisprudence le respecte déjà, mais nous comprendrions aisément, en dehors de l'indemnité de rupture abusive, une indemnité de préavis proportionnelle, en dehors de toutes fautes, à l'ancienneté des services, cette

indemnité ne faciliterait en rien l'instabilité des relations car l'intérêt de l'employeur est toujours de conserver un bon employé et ce dernier s'appliquera d'autant plus qu'il sera également intéressé à obtenir à son départ une indemnité plus élevée.

Le délai-congé (loi du 19 juillet 1928)

L'indemnité de délai-congé ou délai de préavis a été instaurée par la loi du 19 juillet 1928.

Elle a consacré l'usage qui voulait qu'en cas de résiliation du contrat de louage de service, la partie qui le résiliait prévienne l'autre d'avance de façon à lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour conclure notamment un contrat destiné à remplacer celui qui prenait fin. La durée de ce délai varie avec les professions et les lieux.

Les dommages et intérêts accordés pour son inobservation ne se confondent pas avec ceux de la rupture abusive. Il y a rupture abusive au sens de la loi du 27 décembre 1890 lorsqu'il y a abus du droit de résiliation; la Jurisprudence exige la preuve rapportée par le demandeur d'une intention nuisible à son égard.

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai congé inférieur aux usages ou conventions est nulle de plein droit. Une enquête sur les circonstances de la rupture est toujours possible. Le contrat continue à s'appliquer en cas de modification juridique de l'employeur.

La question de savoir si *la maladie* rompt le contrat de travail doit recevoir la même solution qu'en matière de droit commun. Rappelons que la Jurisprudence décide à ce sujet que la rupture n'a lieu de plein droit que si l'incapacité est assez prolongée pour nécessiter le remplacement de l'employé, mais ceci reste évidemment une question

d'appréciation dans chaque cas particulier. Les syndicats demandent au nom de leurs membres que les avantages en nature ou une somme forfaitaire correspondante subsistent en ce cas; nous comprenons qu'une raison d'humanité milite en faveur de la première hypothèse, mais le paiement d'une indemnité de remplacement est exagéré.

En ce qui concerne le SALAIRE, l'obligation de sa précision au contrat et de la régularité de son paiement doivent être consacrées statutairement. La question du salaire minimum reste délicate, en effet, à capacités différentes, à âges différents aussi il est difficile et souvent injuste de fixer un salaire identique; on peut fixer un chiffre approximatif suivant qu'il s'agit de la campagne ou de la ville, en laissant une certaine marge, suivant également la nature de la fonction; les conditions économiques autres que la nourriture et le logement (le plus souvent encore indifférents aux gens de maison), varient si peu d'une région à l'autre que des décisions paritaires ou des arrêtés préfectoraux semblent inutiles.

INSPECTION DU TRAVAIL

Le corps date de la loi du 19 mai 1874 pour le travail des enfants et filles mineures dans les établissements industriels. Il est régi par :

la loi du 2 novembre 1892 (C.T.L.I., articles 93 et suivants),

la loi du 12 juin 1903, modifiée en 1903,

la loi du 31 décembre 1912,

et de nombreux décrets de modification récents.

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires nommés par le pouvoir exécutif, et qui sont chargés d'assurer l'exécution des dispositions du Code du travail et de la

réglementation du travail dans son ensemble, qui constatent les infractions au Code du Travail; et aux lois annexes; tous les établissements industriels ou commerciaux sont ouverts à l'inspection du travail; y échappent les travaux agricoles, forestiers, le travail scientifique et les domestiques.

Les inspecteurs du travail ont droit de libre entrée, ils dressent des procès-verbaux de poursuites, et sont astreints au secret professionnel.

Nous avons vu que les Allemands, qui ont introduit cette inspection en matière domestique, en ont cependant restreint l'application à des heures déterminées, de la même façon nous ne verrions que des avantages à ce qu'elle fonctionnât en France, car l'inspecteur ne violerait pas plus l'intimité du foyer que ne le fait l'inspecteur du compteur d'eau ou de gaz, auquel nous sommes habitués.

Que penser de la question de la *Compétence Prud'homale* ?

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES (Loi du 27 mars 1907)

Les Conseils de Prud'hommes sont une institution refondue par la loi du 27 mars 1907, modifiée et codifiée par loi du 21 juin 1924 (C.T. Titre I, Livre IV).

Ils ont été institués pour essayer de terminer par voie de conciliation, les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce et l'industrie entre les patrons et leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis qu'ils emploient.

Ils jugent sans appel jusqu'à 4.500 francs de capital et en premier ressort quel que soit le chiffre de la demande. Ils sont composés de conseillers employés ou ouvriers et de conseillers patrons en nombre égal, plus un président

alternativement ouvrier, employé ou patron suivant les audiences.

A Paris, il existe un Conseil des Prud'hommes divisé en sections; c'est le Tribunal de Commerce qui se forme en une section spéciale de Prud'hommes dans les circonscriptions judiciaires où les Conseils de Prud'hommes n'existent pas.

Sans vouloir mettre en doute l'impartialité des Juges de Paix, il serait normal, si l'on assimile les gens de maison à des employés d'une catégorie spéciale comme nous le proposons, que les conflits du travail domestique soient solutionnés par des tribunaux mixtes ou siègeraient des représentants des gens de maison et des maîtresses de maison qui auraient une compétence plus précise sur ces questions; les frais seraient en même temps moins élevés; la jurisprudence de première instance aurait l'avantage d'être plus uniforme en cette matière puisque pour le département de la Seine notamment, celle de la section des Prud'hommes se substituerait à celles de quarante deux justices de Paix.

Une autre revendication concerne la modification du régime des bureaux de placement.

LE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS EN GÉNÉRAL

Le placement des travailleurs en général, est régi par le décret du 25 mars 1852 qui rétablit l'autorisation nécessaire jadis pour les bureaux payants, les bureaux municipaux subsistant;

par la loi du 14 mars 1904 modifiée par celle du 19 juillet 1928, qui établit la suppression facultative avec indemnité des bureaux payants dont l'existence reste subordonnée à une autorisation spéciale donnée par le Maire, le

Préfet ou le Ministre du travail suivant les limites de l'activité du bureau, et déclare un certain nombre de professions incompatibles avec le métier de placeur.

Aux termes de l'article 91 du Code du travail et de la Législation industrielle, « les frais de placement touchés dans les bureaux... payants... sont supportés entièrement par les employeurs ».

Les bureaux de placement gratuits peuvent être créés aux termes de l'article 83 C.T.L.I. par des municipalités, syndicats professionnels, sociétés de secours mutuels, etc., et toute personne morale publique ou privée, légalement constituée; tous ces bureaux doivent être déclarés à la mairie ou autorisés.

La loi du 2 février 1925 est venue investir le Préfet du droit de créer d'office des bureaux municipaux, et a organisé un Office obligatoire départemental de placement.

Diverses ordonnances postérieures, dont la plus importante est celle du mois d'avril 1936 (art. 79 à 98, livre IV du code du travail) ont complété cette réglementation. Le placement s'effectue par l'intermédiaire ;

1° des bureaux payants, au nombre de 150 environ, dans la région parisienne, qui doivent être autorisés ou déclarés ;

2° des offices publics départementaux et des bureaux municipaux qui ont des registres publics ouverts dans chaque mairie.

3° des sections syndicales professionnelles, des écoles d'apprentissage, des petites annonces des journaux, enfin des fournisseurs habituels.

Malgré la réglementation à laquelle ils sont soumis, les bureaux payants ont toujours donné lieu à des abus et leur

suppression est une des grandes revendications des gens de maison. Leurs syndicats désireraient avoir, en dehors des offices publics, le monopole du placement de leurs membres; nous verrons que la question est à l'ordre du jour devant le Parlement et quel en est l'état actuel.

Etant donné la force des bureaux payants qui, dans la Seine font la moitié du placement des domestiques, tandis que les offices publics n'en font qu'un tiers et les bureaux de syndicats 3, 1/2 0/0 environ, on peut penser que leur suppression effective nécessiterait de grosses dépenses d'indemnisation qui ont toujours été reculées jusqu'à présent. En province d'ailleurs, ce sont au contraire les offices publics qui font le maximum de placement.

Retenons que cette question a une très grosse importance en notre matière, car les embauchages se passent difficilement d'intermédiaires, étant donné qu'on ne peut afficher les offres et les demandes comme ferait une entreprise commerciale ou industrielle. Il ne faut confier cette tâche de placement, difficile pour être convenablement remplie, qu'à des gens compétents et de haute moralité.

En ce qui concerne la question de la suppression des bureaux de placement privés, *la Commission du travail de la Chambre vient de voter le 13 février 1938, la suppression des bureaux de placement privés*, ne laissant subsister que les offices départementaux, mais la question est restée en suspens depuis lors.

C'est évidemment le meilleur moyen de supprimer le placement payant clandestin qui se faisait sous le couvert de placement gratuit et donnait lieu à de nombreux abus.

D'ores et déjà, les syndicats protestent car le service de placement est un de ceux qui intéresse et leur attire le plus grand nombre de membres.

Le meilleur placement restera toujours celui qui est fait par relations personnelles, mais il ne peut s'effectuer que dans un cercle restreint. Celui qui serait fait par l'intermédiaire des écoles professionnelles semble le meilleur parce qu'il allie la connaissance exacte des capacités de l'élève à celle de la compréhension exacte des besoins de l'employeur à la variété du nombre et à l'étendue du cercle d'action.

Les offices départementaux, s'ils ont l'avantage du nombre, de la publicité, de la facilité d'inscription, ont, par contre l'inconvénient du hasard de la désignation.

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE a été organisée en France par le décret du 26 septembre 1922; en ce qui concerne les gens de maison, elle a donné seulement quelques légers résultats, mais elle n'est pas extrêmement importante encore. Elle s'exerce soit par des chambres de métier, soit par l'intermédiaire des syndicats, soit dans les écoles d'apprentissage, soit par les offices publics de placement.

L'ÉDUCATION PROFESSIONNELLE elle, est plus développée, grâce à de nombreuses initiatives privées. Elle se fait, soit dans des écoles de domestiques qui n'ont pas grand succès à cause des frais qu'elles entraînent, soit par le placement direct chez des maîtresses de maison, c'est une éducation par l'expérience, mais malheureusement, les maîtresses de maison ne sont pas elles-mêmes capables bien souvent de donner les conseils nécessaires à l'apprenti, elles lui transmettent simplement leur routine et non des principes rationnels de travail.

C'est pourquoi le système qui est de beaucoup le meilleur est le système mixte qui comprend le placement dans des familles à certaines heures de la journée avec l'obligation d suivre des cours professionnels; les familles signent

avec l'école un contrat d'apprentissage et s'engagent à se conformer à ses clauses.

C'est ainsi qu'une ligue de l'organisation ménagère existe en France, dont l'activité est grande. La section intitulée : *Les parisiennes*, a son siège au Musée social, 5, rue las Cases; elle a pour but de rénover la vie domestique et d'alléger les tâches ménagères; elle donne pour ce faire des conférences; elle a 4 écoles, 6 sections, des Congrès, des Expositions, des concours, des émissions radiophoniques. Elle contribue à la formation du personnel domestique. Fondée en 1925, la Ligue a créée en 1930 une école d'enseignement des sciences supérieures, à Paris, et les deux premières écoles d'*employées de famille*, à Lyon et à Grenoble. Elle est présidée par Mlle Bernege. « L'enseignement professionnel et de culture générale est donné trois fois par semaine à l'école; il est complété par des stages pratiques auprès d'une maîtresse de maison qualifiée qui dirigera le travail de l'élève. La jeune fille pourra ainsi être immédiatement rétribuée. Cette rétribution, modeste au début, s'augmentera par échelons suivant les résultats obtenus par l'élève aux épreuves et examens de l'école; les cours dureront trois années et seront couronnés par un diplôme. Les élèves habiteront dans leur famille d'où elles se rendront à leur stage familial ou à l'école. Former la femme pour son foyer futur, donner aux familles des collaboratrices compétentes, ayant une haute idée de leur mission, n'est-ce pas un but qui groupera toutes les femmes qui aiment ce qui rend le foyer plus accueillant et la vie de famille plus douce ? »

Mme MOLL WEISS a également consacré une longue activité à ces questions et elle est encore à la tête de cet enseignement.

Nous avons vu que dans l'établissement, des horaires de travail on s'occupe aussi de réserver des heures pour la fréquentation de cours du soir, d'enseignement général ou simplement professionnel. Rappelons qu'il existe un *Certificat d'Aptitude professionnelle municipale d'Art ménager*, qui accessible aux jeunes filles âgées de 16 ans, réponds à une préoccupation très voisine.

Ainsi l'orientation et l'enseignement professionnel sont en excellente voie de développement. Ils sont organisés par des personnes dévouées et compétentes. Souhaitons que les jeunes en comprennent l'utilité et le caractère indispensable pour être dans l'avenir des *employés de maison* compétents et qualifiés, et qu'ils viennent nombreux et assidus à ces cours. La profession se rehaussera ainsi d'elle-même et l'adaptation entre les capacités et les besoins sera parfaite; les conditions du travail seront améliorées tout naturellement.

Les cours de RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE, destinés à reclasser les chômeurs divers dans une profession donnée, n'existent pas encore pour les professions d'employés de maison, ils ne sauraient probablement tarder à être créés.

LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Les conventions collectives de travail sont régies par la loi du 25 mars 1919. Elles ont pris de nos jours une très grande importance.

Art. 31. — La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs

contractant à titre personnel ou même un employeur. Elle détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre et notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de ladite convention.

Art. 31 Q. — Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent, aux termes de l'art. 31 K, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, les règles déterminées en cette convention, s'imposent nonobstant toute stipulations contraires, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Art. 31 R. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail, à défaut de stipulation contraire.

La loi du 24 juin 1936 est venue compléter la précédente :

Art. 31 va. — A la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière, intéressée, le ministre du travail ou son représentant, provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée ou pour l'ensemble du territoire.

La commission mixte est composée de représentants des organisations syndicales patronales ou ouvrières, les plus représentatives de la branche de commerce ou d'industrie, pour la région considérée ou dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire.

Art. 31 vb. — Si la commission mixte convoquée en vertu de l'article précédent n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention collective, le ministre du travail doit, à la demande de l'une des parties, intervenir pour aider à la solution du différend et après avis de la section ou des sections professionnelles intéressées du Conseil national économique.

Art. 31 vc. — La convention collective de travail, résultant de l'accord intervenu dans la commission mixte, réunie en vertu des articles 31 va et 31 vb, doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment :

1° la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs;

2° l'institution dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus, dans son sein, par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction, les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des tarifs de salaires, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité; ces délégués élus pourront à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession;

3° les salaires minima par catégorie et par région;

4° le délai-congé;

5° l'organisation de l'apprentissage;

6° la procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application;

7° la procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables.

Art. 31 vd. — Les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents, peuvent, par arrêté du ministre du travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 31 ve. — Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article précédent, le ministre du travail devra publier au « Journal officiel », un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée, en application de l'article 31 c précédent et invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées à lui faire connaître dans un délai qu'il fixera et qui ne sera pas inférieur à quinze jours, leurs observations et avis. Le ministre devra prendre en outre, l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique.

Art. 31 vf. — L'arrêté prévu par les articles précédents cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier. Le ministre du travail pourra également reporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux articles 31 vd et 31 ve lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne réond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée.

Art. 31 vg. — Un décret rendu en conseil des ministres déterminera les autres modalités d'application de la présente section.

Il est question, au cours de l'élaboration du « statut moderne du travail, d'apporter de nouvelles modifications à la loi sur les conventions collectives de travail.

Dès lors, qu'on considérera les gens de maison comme des « *employés* » d'une catégorie spéciale, et puisque des organisations représentatives de la profession existent déjà, rien ne peut s'opposer à l'établissement de ces conventions. Ici cependant un seul employeur ne peut suffire comme signataire du côté patronal, car il n'emploiera normalement qu'un nombre restreint de domestiques, alors qu'un directeur d'usine qui occupera un grand nombre de personnes pourra pratiquement être le seul représentant des employeurs.

L'existence et le développement des organisations représentatives de maîtres de maison est donc nécessaire à la généralisation de ces conventions.

Nous avons vu qu'à la suite de la constitution de « l'association des maîtres de maison » de la rue Lafayette, un projet de convention collective avait été élaboré par le syndicat cégétiste qui a d'ailleurs été abandonné par la suite. Il n'existe actuellement à notre connaissance que deux conventions collectives en notre matière; l'une a été signée à Caen, le 1^{er} décembre dernier, entre le syndicat des gens de maison de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens de cette ville, et la Confédération Française du Patronat; l'autre a été signée le 27 avril 1938, pour l'ensemble du département de la Seine, la voici :

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES GENS DE MAISON DE LA SEINE

Passée entre :

Le Syndicat des Maîtresses de Maison, affiliée à la Confédération Française des Professions, représenté par Mmes CHESNEAUX, PESSON-DEPRET, RABUT, Jean DUFOUR, LAMY;

D'une part.

Et :

Le Syndicat « Le Ménage », des Gens de Maison « Femmes », affilié à la C.F.T.C., représenté par Mlles AUBERT, PLOUHINEC, TINGAUD, LAFARGUE, FAURE;

La Fédération des Syndicats Chrétiens des Gens de Maison, affiliée à la C.F.T.C., représentée par M. AUBE;

D'autre part.

PRÉLIMINAIRES

Les parties contractantes considèrent que le fait, pour les Gens de Maison, de vivre sous le toit même des personnes qui les emploient et de participer ainsi, dans une certaine mesure, à leur vie familiale, confère à cette profession un caractère très particulier qui ne se rencontre habituellement pas dans les rapports des employeurs avec les salariés. Il s'ensuit que les serviteurs doivent apporter à la maison et au foyer, dont ils sont une prolongation, le dévouement et la déférence que requiert l'institution familiale et que, par réciproque, les employeurs doivent aux employés la sollicitude que méritent les familiers du foyer.

Les relations entre employeurs et employés de maison doivent être basées sur la considération et la confiance mutuelles.

La profession domestique doit être instaurée dans sa dignité comme dans sa technique.

Article premier. — La présente convention règle, pour une durée de UN AN, à dater du 6 avril 1938, les conditions de travail, d'hygiène et de salaires des employés de maison des deux sexes de la Seine et ne pourra, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis.

Elle sera renouvelée d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par lettre recommandée adressée deux mois avant l'expiration de la période en cours, par la partie qui en prend l'initiative, aux autres parties.

LIBERTÉ SYNDICALE ET LIBERTÉ D'OPINION

Art. 2. — L'observation des lois s'impose à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un Syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'une mesure prise contre un employé de maison, ayant été prise en violation de la liberté d'opinion ou de la liberté syndicale, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour tout intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice de la liberté d'opinion ou de la liberté syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Art. 3. — Dans chaque établissement occupant plus de dix personnes, il est institué des délégués titulaires et suppléants élus pour un an et rééligibles.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son service; sauf cas exceptionnel, il ne devra pas consacrer à son mandat plus de dix heures par mois.

DURÉE DE PRÉSENCE ET DURÉE DE TRAVAIL

Art. 4. — La durée de présence est le temps pendant lequel l'employé de maison est tenu de rester à la disposition de l'employeur. La durée de travail est le temps pendant lequel il travaille effectivement.

Art. 5. — La durée de présence ne peut excéder soixante-dix-huit heures (78 h.) par semaine, et la durée de travail soixante heures (60 h.) quand il s'agit d'employé attaché à la personne d'un particulier.

Les heures de présence et de travail seront aménagées de manière à permettre aux employés de maison de remplir leurs devoirs religieux, s'ils le désirent.

Art. 6. — Tout employé de maison a droit à un repos hebdomadaire d'une journée. Les parties peuvent, néanmoins, convenir que le repos sera réparti sur deux journées; dans ce cas, il devra être donné obligatoirement deux après-midi par semaine, dont un le Dimanche, de 14 h. à 18 h. 30.

L'employé de maison sera libre jusqu'au lendemain matin à l'heure fixée pour la reprise du travail une fois par semaine. Pendant le repos, l'employé de maison peut rester, s'il le désire, dans les pièces d'habitation qui sont affectées à l'usage du personnel et il peut également prendre ses repas aux heures habituelles.

PREUVE DU PAIEMENT ET DÉSIGNATION DE L'EMPLOI

Art. 7. — Pour la bonne règle des rapports entre employeurs et employés, chaque paiement mensuel devra être constaté par la signature d'un reçu portant la date du versement ou par l'émargement sur un carnet paginé que détiendra l'employeur. La date du paiement devra y être fixée à l'avance (1^{er} ou 15 de chaque mois). Ce carnet devra également préciser les conditions particulières du travail établies d'accord par l'employeur et l'employé. Tout contrat écrit devant améliorer les rapports entre employeurs et employés. Dans les limites des directives générales du contrat collectif, il appartient aux parties de préciser leurs devoirs et droits respectifs et d'établir leurs conditions particulières. du travail établies d'accord par l'employeur et l'employé. Tout contrat écrit devant améliorer les rapports entre employeurs et employés. Dans les limites des directives générales du contrat collectif, il appartient aux parties de préciser leurs devoirs et droits respectifs et d'établir leurs conditions particulières.

ENGAGEMENT

Art. 8. — L'engagement se fera pas écrit et sera signé par les parties; il comportera les précisions nécessaires aux conditions du travail, en particulier pour les spécialistes : cuisinières, femmes de chambre, etc..., il portera désignation des modalités du repos hebdomadaire.

NOURRITURE ET LOGEMENT

Art. 9. — Les employeurs sont moralement tenus de donner à leurs serviteurs une nourriture saine, abondante et variée. La boisson normale sera le vin, elle sera donnée en quantité suffisante.

Les serviteurs devront être couchés confortablement, avec lit individuel, matelas, couvertures. Les draps, une paire, seront changés tous les mois. Les chambres seront bien aérées et éclairées, l'usage des lampes Pigeon et des bougies ne constituant pas un éclairage suffisant. Les maîtres de maison devront assurer, par ailleurs, une protection efficace contre le froid et s'efforceront de rendre aussi agréables et confortables que possible les chambres des employés de maison. Celles-ci devront pouvoir être fermées à clé. Elles seront munies d'un meuble ou, au moins, d'un tiroir fermant à clé.

Au cas où l'employé congédié serait atteint d'une maladie contagieuse (tuberculose ou autre), la chambre et le matériel de literie devront être désinfectés, et les maîtres seront rendus responsables d'une négligence à cet égard.

Il est entendu que le blanchissage est à la charge du maître de maison ainsi que tout ce qui, dans les usages courants, fait l'objet d'un contrat tacite, telles serviettes de toilette, serviettes de table.

L'employé est tenu d'assurer le bon état des locaux et objets qui lui sont confiés.

Les employés de maison non logés, du fait de l'employeur, auront droit à une indemnité de logement de 100 francs par mois.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Art. 10. — Toutes dispositions seront prises pour que les locaux soient tenus dans un état constant de propreté et présentent les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les *tabliers* seront fournis à celui-ci. Si une toilette est exigée pour le service, elle devra être fournie et entretenue par l'employeur.

MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Art. 11. — En cas de maladie, l'employé comptant au moins un mois de présence a droit à son salaire et à tous autres avantages en nature pendant les cinq premiers jours. S'il compte au moins trois ans de présence, il recevra un salaire complet, déduction faite des versements effectués à titre d'indemnité journalière par les Assurances Sociales ou perçus à titre d'accidentés du travail, pendant une période de 21 jours, et ainsi de suite chaque tranche de 3 années de présence donnant droit à sept jours de plus.

L'employeur peut, en cas de maladie, offrir de remplacer les avantages en nature par une somme forfaitaire, au gré des deux parties.

MATERNITÉ

Art. 12. — La femme employée de maison a droit, pour l'accouchement, à un congé, non payé, de douze semaines, si cet accouchement survient plus de neuf mois après son entrée en service, ce congé n'interrompt pas la durée des services continus.

PÉRIODES MILITAIRES

Art. 13. — Le contrat de travail ne peut être rompu à l'occasion des périodes militaires effectuées par l'employé de maison en qualité de réserviste.

DÉLAI-CONGÉ

Art. 14. — La durée du préavis est fixée à 8 jours.

Deux heures par jour doivent être données durant cette période pour la recherche d'un emploi, alternativement au choix des deux parties.

En cas de renvoi immédiat, en plus du salaire dû à l'employé, il devra être payé l'indemnité fixée par l'arrêté préfectoral.

Par réciprocité, en cas de départ brusque par la volonté de l'employé qui refuse d'accomplir les 8 jours, une indemnité évaluée à 8 jours de salaire devra être versée à l'employeur en réparation du préjudice par lui subi du fait du départ inopiné.

La maladie et l'accident dûment constatés par un certificat médical ne constituent pas une rupture de contrat. En cas de maladie ou d'accident, le maître de maison ne pourra renvoyer l'employé qu'après avis du médecin et au cas où l'indisponibilité devrait se prolonger au-delà d'un mois. Le remplaçant engagé pour ce temps devra être avisé de la précarité de son emploi. Il ne serait dû aucune indemnité de congédiement ou de départ lorsque la rupture du contrat serait justifiée par une faute lourde de l'employé ou de l'employeur.

INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT

Art. 15. — Après cinq années de présence dans la même maison, l'employé de maison congédié aura droit à une indemnité supplémentaire distincte du préavis et s'élevant à 150 francs. Après 10 ans de présence, cette indemnité sera de 300 francs.

VACANCES

Art. 16. — Après une année de présence dans la même maison, l'employé de maison a droit, chaque année, à un congé continu, avec indemnité de nourriture et de logement, fixé à 15 jours consécutifs, dont douze jours ouvrables.

Pour l'employé ayant plus d'un mois de présence, la durée du congé est fixée à un jour ouvrable par mois de travail. L'employé qui quitte la maison de sa propre volonté, en respectant le préavis imposé, ou qui est congédié sans avoir

commis de faute lourde, a un congé d'autant de jours ouvrables qu'il s'est écoulé de mois depuis la date à partir de laquelle il aurait pu prendre son congé l'année précédente.

ASSURANCES SOCIALES

Art. 17. — Les lois sur les accidents du travail, les Assurances Sociales, etc..., sont obligatoires pour les maîtres et les employés de maison qui devront payer chacun leur part d'assurances sociales.

SALAIRES

Art. 18. — Le travail au pair est interdit.

Les enfants de 14 à 16 ans sont considérés comme régis par la loi de l'apprentissage et payés 150 francs.

Domestiques Femmes :

16 ans	200 fr.
Bonne à tout faire (Ménagères toutes mains)	400 à 500 fr.
Femme de chambre	400 à 450 fr.
Bonne d'enfants (Aide-maternelle)	450 fr.
Cuisinière	400 fr.
Femme de ménage	4.50 l'heure
Aide-ménage (demi-temps), de 8 h. à 15 h. (non logées, 1 repas)	475 fr.

Si le service comporte certains travaux pénibles, tels que gros lavage, cirage des parquets, montage du charbon, les minima ci-dessus devront être augmentés dans une proportion fixée d'un commun accord au moment de l'embauchage.

Il est bien entendu, toutefois, que les travaux pénibles ci-dessus mentionnés ne pourront être exigés des apprenties et serviteurs âgés de moins de 18 ans.

Domestiques Hommes :

Apprentis (14 ans)	200 fr.
Débutant (16 ans)	250 fr.
Après 21 ans. Valet de chambre	500 fr.
Maître d'hôtel	700 fr.
Valet Maître d'hôtel	750 fr.

Les minima précités seront majorés de 5 0/0 après TROIS ANS de présence dans la même maison, et de 5 0/0 supplémentaires après SIX ANS.

Les serviteurs dont l'état physique, reconnu par un certificat médical, comporte une diminution de capacité de travail appréciable, pourront être payés au-dessous du présent tarif, sans que la réduction puisse excéder 30 0/0.

Les heures supplémentaires seront compensées en temps libéré ou payées au tarif de 4 à 4 fr. 50 l'heure.

APPRENTISSAGE ET TRAVAIL DES JEUNES DOMESTIQUES
DE MOINS DE 17 ANS

Art. 19. — La Commission Mixte, prévue à l'article 23, sera chargée de l'entente pour l'organisation de l'apprentissage des professions exercées par les Gens de Maison (application de la loi Astier).

La durée du travail effectif pour eux sera de 48 heures.

On ne pourra leur faire effectuer aucun travail pénible, tels que frottage à la paille de fer, baguetlage des gros tapis, gros lavages, cirage des parquets aux pieds, garde des bébés la nuit, garde de malades, de vieillards. Ils ne devront pas non plus être logés dans la même pièce.

Art. 20. — L'apprenti ne sera autorisé à s'absenter le soir après 21 heures, même le jour de son repos, que si l'employeur en a reçu l'autorisation des parents ou du tuteur de

l'enfant, ou, à défaut, du correspondant agréé par les parents ou le tuteur.

PROCÉDURE DE RÉVISION OU DE MODIFICATION

Art. 21. — La présente convention pourra être révisée ou modifiée à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes.

Les parties désigneront chacune leurs représentants chargés d'étudier le projet de révision ou de modification; ces représentants devront se réunir, dans un délai maximum de vingt jours, pour procéder à cette révision ou modification.

Les modifications intervenues feront l'objet d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités et au même régime juridique que la convention initiale.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENTS RELATIFS

A L'APPLICATION DE LA CONVENTION

Art. 22. — En vue de régler à l'amiable les différents relatifs à l'application de la présente convention, il est institué entre les parties signataires ou adhérentes, un Comité de conciliation.

Art. 23. — Une Commission Mixte est constituée par un nombre égal de représentants des employeurs et des Gens de Maison mandatés par leurs organisations réciproques.

Les membres de la Commission sont élus pour un an.

Ne peuvent en faire partie que les membres du Conseil d'Administration des Syndicats, lesquels pourront se faire assister par un délégué de leur Union locale.

La Commission Mixte est chargée d'examiner les manquements réciproques qui pourraient se commettre dans l'application des lois et de la présente convention collective, dont elle veille à la bonne exécution. Elle aura à résoudre les liti-

ges qui lui seront soumis, conformément à l'esprit du présent contrat.

Elle étudiera les questions non prévues et s'efforcera de leur apporter une solution équitable.

DISPOSITIONS FINALES

Art. 24. — Le présent contrat ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement à la date de la présente convention.

Le présent contrat est fait et signé en autant d'exemplaires qu'il en faut pour chacune des parties contractantes, pour être remis au Ministre du Travail et pour le dépôt au Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 27 Avril 1938.

Les Délégués patronaux : *Les Délégués employés ;*

En dehors de la définition même du terme « *d'employé de maison* » qui devra être donnée par le législateur, aucun point ne semble avoir été omis dans la rédaction de cette convention. Il serait souhaitable, pour la bonne organisation de la profession qu'elle fut imitée. Les conditions particulières, arbitraires et injustes seraient évitées par ces conventions qui viendraient compléter le cadre très large de la loi, en l'adaptant suivant les exigences reconnues nécessaires par les deux parties en cause. Elles devraient cependant rester encore assez générales mais assez souples pour laisser place à la nécessité et à la variété de certains soins imprévus indispensables, ainsi que nous l'avons remarqué dans l'examen de la réglementation à apporter à la durée et à la nature du travail domestique.

La profession alors fonctionnera normalement, et un esprit de bonne collaboration s'établissant, les points de friction seront rares. L'arbitrage prévu dans les conventions devra en tout cas résoudre rapidement ces légères difficultés.

TROISIEME PARTIE

Le statut professionnel des concierges

Le concierge avait autrefois un office important auprès du roi dont il était le garde du corps, ce n'est plus qu'un simple portier qui a la garde d'un hôtel, d'une maison, d'une prison. Le mot concierge viendrait du bas latin « conservius » qui signifiait « serviteur » dans un sens très général qui se serait appliqué par la suite à un sens particulier qu'il a conservé. Juridiquement, le concierge a aujourd'hui une qualification incertaine, on l'assimile au domestique et pourtant les lois récentes prennent soin de l'énumérer séparément de ces derniers.

On l'a défini assez exactement (1), « le préposé du propriétaire à la garde d'un immeuble et à l'exécution de travaux utiles pour assurer à ceux qui l'habitent la jouissance paisible et complète conformément aux usages ».

(1) Robert Renault dans *Cordon, S. V. P.*

CHAPITRE I

COMPARAISON DE LA SITUATION A L'ÉTRANGER ET EN FRANCE

CETTE FONCTION EST-ELLE INDISPENSABLE ?

Nous sommes tout naturellement amenés à chercher à comparer comme nous l'avons fait pour les autres catégories de gens de maison, la situation telle qu'elle se présente à l'étranger et en France.

Il est curieux de constater que toute comparaison de ce genre est impossible car la presque totalité des grandes villes étrangères ignore cette institution : Londres notamment se passe totalement de concierges. La plupart même des villes de province en France sont dans la même situation, Marseille ne connaît que quelques rares maisons qui en possèdent et l'on peut dire qu'il s'agit ici surtout d'un usage réservé à Paris.

La question se pose immédiatement de savoir dans ces conditions quelle est leur utilité et jusqu'à quel point cette fonction est indispensable. Elle s'est posée d'une façon d'autant plus précise ces derniers temps que leurs revendications se faisaient plus pressantes, et la chambre des propriétaires s'en est émue.

Cette fonction consiste dans la garde, la surveillance et l'entretien de l'immeuble et dans un certain nombre de services à rendre aux locataires et au propriétaire. Ils reçoivent généralement un faible salaire en espèces et sont logés,

éclairés, chauffés gratuitement. La loge est tenue soit par une femme seule, soit par un ménage où l'homme et la femme sont employés comme concierges.

Comment les choses se passent-elles donc là où les concierges n'existent pas ?

— Chaque locataire possède une clef de la maison ; les visiteurs sonnent à cette porte à l'aide du bouton correspondant à l'étage où ils désirent se rendre et d'où l'on ouvre directement la porte de la maison. Des boîtes à lettres individuelles indiquent le nom et l'étage à l'entrée. Des conventions existent pour l'entretien des parties communes de l'immeuble par un préposé du propriétaire ou par les locataires eux-mêmes. Ce sont également le propriétaire ou son préposé qui encaissent directement le montant des loyers aux termes convenus. Les choses semblent ainsi extrêmement simples. Comment alors justifier l'existence des concierges dans notre capitale ?

— Ils affirment que leur suppression à Paris, et étant donné les conditions de vie actuelle, est impossible pour les raisons suivantes : coût très élevé d'une femme de ménage pour le propriétaire ; facteur se refusant à un travail supplémentaire de tri pour les quelque 40 locataires d'une maison moyenne ; question du courrier à faire suivre ; des paquets des locataires à conserver, de la présence nécessaire quand passera l'employé du gaz, de l'électricité, de l'eau ; des cambriolages éventuels ; du paiement du terme qui ne pourra plus se faire que par la poste qui sera très encombrée à cette époque, et avec des frais supplémentaires ; enfin et surtout question des locataires déménageant à la « cloche de bois » privant ainsi les propriétaires de leur garantie la meilleure.

Ils rappellent d'autre part leur rôle important en cas d'éventuelles mesures de sécurité à prendre contre des bombardement aériens : fermeture immédiate des compteurs de la maison, ouverture des vannes des chaudières, autant d'actes à exécuter rapidement mais avec méthode et sang froid.

Cette question de la suppression des concierges a soulevé quelques polémiques dans la presse, voici à ce sujet des lignes intéressantes extraites du « *Petit Parisien* » :

«... La concierge est elle aussi menacée par la machine, c'est ce qui nous la rend plus chère. Elle est une expression de ce quelque chose d'humain, et par conséquent d'imparfait que nous voulons partout sauvegarder. Sans doute, la mécanique ouvre mieux la porte, nettoie mieux, aspire mieux. Mais où est la machine à recevoir les clés, les confidences, et les messages amoureux, la machine à panser les plaies du voisinage, à transmettre les bruits, échos et nouvelles ? Qui enfin dans les soirs d'été donnera à Paris, cet air d'immense village qui prend le frais à ses portes ? C'est sur ce terrain là que la concierge et ses défenseurs doivent porter la résistance et non sur celui des ordures ménagères et du balai.

« Fredich Sieburg dans son livre « Dieu est-il Français » a écrit sur les concierges parisiens des pages attendries. Aux yeux de l'étranger, le concierge de Paris et son complément naturel de concierge appartiennent à la vie profonde de la ville ; ils ont en quelque sorte, une mission spirituelle. Qu'ils ne la perdent pas de vue dans la poursuite exclusive de leurs intérêts matériels. C'est ainsi que périssent les plus grandes institutions ».

Que conclure ? Les lignes charmantes que nous venons de citer ne convaincront personne de la nécessité de la profession. En face des charges que l'existence des concierges

impose aux propriétaires et partant aux locataires, ces considérations comptent peu. Quant aux services que les intéressés prétendent indispensables, je crois qu'ils ne le sont qu'en raison des habitudes prises. Il est bien certain que les parisiens ne vivent pas d'une façon tellement différente des marseillais ou des londoniens qui ont des maisons sans concierge.

Au fur et à mesure que la rationalisation du travail augmente d'ailleurs, les soins d'entretien de l'immeuble sont simplifiés : ouverture automatique, vide ordure, tout à l'égout, aspirateur, minuterie sont autant de facilités données.

Le gage mobilier du propriétaire et la centralisation immédiate des mesures nécessaires en cas de guerre sont les arguments les plus délicats :

Il est certain qu'aucune surveillance générale ne peut remplacer une personne qui est sur place en cas d'urgence à ce sujet; si le gage mobilier du propriétaire ne concerne que lui, la seconde question qui concerne l'intérêt général de sécurité est plus grave bien qu'heureusement tout à fait exceptionnelle. Peut-être pourrait-on envisager que le propriétaire lui-même ou un gérant logeant dans l'immeuble veillent à cette double catégorie de soins qui pourraient être remplis aussi par un locataire déterminé moyennant certains avantages locatifs.

Toujours est-il qu'actuellement encore et pour longtemps probablement les concierges existent chez nous, voyons donc comment fonctionne cette profession, ce que ses membres revendent et l'état législatif actuel de la question.

CHAPITRE II

JURISPRUDENCE APPLICABLE AUX CONCIERGES

Jusqu'au vote des lois sur les accidents du travail, les assurances sociales et les congés payés que nous étudierons au chapitre suivant, cette jurisprudence formait avec les usages qu'elle vient consacrer le seul droit en la matière.

Elle a été classée d'une façon très intéressante par M. le Juge de Paix LÉON MILHAUD :

Le principe est le suivant : « *le concierge est le préposé du propriétaire pour l'exécution de ses obligations et la sauvegarde de ses droits* » ; d'autre part *le propriétaire est responsable des fautes commises par le concierge dans l'exercice de ses fonctions.*

Les obligations du bailleur consistant à délivrer la chose louée, et à en assurer la jouissance au locataire, les obligations du concierge consistent à : ouvrir la porte d'entrée (Cour de Paris, 4 mai 1885, Sirey 85/2/176) ; éclairer l'escalier (Trib. Seine, 8 février 1899, D 99/2/176) ; faire jouir du confort (calorifère, ascenseur, téléphone, tapis, garage, prise d'eau) dont les locataires doivent profiter en commun ; permettre l'accès des visiteurs, recevoir et remettre la correspondance (4 février 1931) ; en cas d'absence du destinataire, le facteur remet les télégrammes ou pneumatiques au concierge qui doit les accepter ; le concierge est tenu de monter le courrier trois fois par jour (Seine, 23 mars 1907), les catalogues et prospectus font partie du courrier du locataire

(Gazette des tribunaux, 6 avril 1906, jugement de paix, VI^e arrondissement, 6 mai 1924) et en ne les distribuant pas, le concierge commet un délit à la propriété mobilière d'autrui (7^e arrondissement, 24 avril 1931); le concierge reçoit les actes de procédure destinés aux locataires; il doit leur assurer la jouissance de l'escalier (Cour de Paris, 7^e Chambre, 25 avril 1931 : concierge condamné pour une blessure occasionnée à une locataire par la chute d'une plaque déposée contre la rampe; Justice de Paix, 7^e arrondissement, 26 mai 1933); le concierge doit effacer les inscriptions faites par d'autres que les locataires sur les portes et murs des appartements et ce d'autant plus rapidement qu'elles sont injurieuses ou obscènes). Le concierge doit assurer au locataire l'inviolabilité de son domicile et pour ce, surveiller les allées et venues des passants dans l'escalier afin d'éviter les vols. *Le concierge est le préposé du propriétaire pour la sauvegarde de ses droits* en ce sens qu'il doit : a) surveiller les abus de jouissance du locataire, présenter les quittances de loyer et empêcher les déménagements furtifs; b) faire visiter les locaux vacants.

La responsabilité du propriétaire découle dans ces conditions de l'article 1384 du Code Civil qui s'applique au préposé dans l'exercice de ses fonctions.

Mais s'il est le préposé, il n'est *pas le mandataire* du propriétaire, il ne peut conclure un bail en son nom; le concierge n'est pas non plus le mandataire ni le préposé du locataire. Un arrêt de la Cour de Paris, du 18 février 1819 a dit que le concierge ne doit pas être dénoncé, ce n'est pas un locataire, mais un domestique à gages qui peut être congédié en observant les délais d'usage, soit huit jours à Paris. Par un arrêt de cassation du 23 décembre 1929, le concierge s'est vu refuser une prorogation de loyer d'un local du premier étage au

dessus de la loge dont il était locataire, le louage de services ayant été considéré comme étant à la base de l'habitation.

Un jugement du Tribunal Civil de la Seine du 5 octobre 1925 est venu qualifier le concierge « de collaborateur loyal du locataire qui doit faciliter sa vie sociale, non l'entraver ».

Nous aurons résumé la jurisprudence applicable au concierge d'une maison d'habitation, lorsque nous aurons rappelé les décisions intervenues au sujet du « *denier à dieu* » gratification remise habituellement par tout nouveau locataire au concierge de la maison dans laquelle il emménage et dont on admet qu'il constitue un engagement entre le concierge et le futur locataire avant son entrée dans les lieux, lorsque l'engagement n'est conclu que verbalement.

L'usage admet également que l'offre et la promesse de location tombent par le retrait ou la restitution du denier à dieu (8 octobre 1894, 9^e arrondissement), c'est ainsi que la 7^e Chambre du Tribunal Civil de la Seine a jugé (10 décembre 1930) que le concierge devait restituer le denier à dieu touché alors que l'engagement à l'occasion duquel il avait été remis n'avait pu être conclu et que le propriétaire qui n'avait pas enjoint au concierge d'en faire la restitution a été déclaré responsable.

La question s'est posée de savoir si le denier à dieu ne pouvait constituer indirectement une spéculation illicite sur les loyers, elle était délicate, car c'est une gratification qui ne peut être taxée, elle a été résolue dans le sens de la négative pour le cas particulier d'un denier à dieu de 10 % du prix du loyer.

♦

CHAPITRE III

LÉGISLATION APPLICABLE AUX CONCIERGES

Ils sont assimilés légalement aux gens de service par l'article 5 de la loi du 12 juillet 1905; ils relèvent donc de la juridiction du juge de paix; ils sont soumis à un contrat de louage de services et considérés comme préposés des propriétaires.

Nous avons vu la jurisprudence qui leur était appliquée.

Ils bénéficient comme les autres gens de maison :

1° de la loi de 1898 sur les accidents du travail et dans les mêmes conditions;

2° de la loi récente sur les assurances sociales.

Voici l'arrêté pris le 19 mars 1937 par M. le Ministre du Travail :

CONDITIONS DANS LESQUELLES EST ÉVALUÉE LA RÉMUNÉRATION
DES CONCIERGES D'IMMEUBLES DE RAPPORT POUR L'APPLICA-
TION DES DÉCRETS-LOIS DU 28 OCTOBRE 1935 SUR LES ASSU-
RANCES SOCIALES.

« Article 1^{er}. — Les articles 1 et 2 de l'arrêté du 1^{er} avril
« 1936 fixant les conditions dans lesquelles la rémunération
« des concierges d'immeubles de rapport pour l'application
« du décret-loi du 28 octobre 1935 sur les assurances socia-
« les sont modifiés comme suit :

« Art. 1^{er}. — Pour les concierges d'immeubles de rapport,
« la somme à considérer pour la détermination du chiffre
« limité fixé à l'article 1^o, paragraphe 2 dudit décret-loi du
« 28 octobre 1935, modifié par la loi du 26 août 1936 et pour
« le calcul des contributions prévues à l'article 2, paragra-
« phe 2 et à l'article 3, paragraphe 6 dudit décret-loi modi-
« fié par la loi précitée comprend le montant des étrennes
« et pourboires alloués par les locataires de l'immeuble. Ce
« montant est évalué forfaitairement entre les propriétaires
« et le concierge.

« Art. 2. — La somme ainsi fixée, augmentée éventuelle-
« ment de la somme résultant des étrennes ou pourboires
« alloués par le propriétaire s'ajoute au salaire normal, y
« compris les avantages en nature pour la fraction corres-
« pondante à la période de travail à laquelle s'applique ce
« salaire. Les contributions ouvrières et patronales sont
« calculées sur la rémunération ainsi déterminée jusqu'à
« concurrence de 1.250 fr. par mois ou de 3.750 fr. par tri-
« mestre si la paye a lieu trimestriellement ».

LA LOI SUR LES CONGÉS PAYÉS

La loi sur les congés payés vient d'être appliquée aux concierges en même temps qu'aux gens de maison proprement dits par le règlement d'administration publique du 10 novembre 1937, dont nous avons lu le texte en étudiant la législation relative aux gens de maison. Ce décret a donné lieu à de nombreux commentaires, car plusieurs points restaient incertains, notamment celui de savoir qui paierait le remplacement pendant la durée des vacances de la concierge; 2^o celui de savoir quel serait le taux auquel seraient évalués les avantages en nature payables pendant le congé.

Ces points ont été résolus par des arrêtés préfectoraux; nous en avons vu la partie générale (Chap. 4, sect 3), voici le texte de celui qui est applicable au département de la Seine, en ce qui concerne les concierges :

Concierges d'immeubles à usage d'habitation : Pour une seule personne habitant une loge : logement 3 fr.50; avantages accessoires 1 fr.50; ensemble 5 fr. par jour. Pour un ménage dont l'un des membres remplissant l'office de concierge occupant la loge : logement 5 fr.; avantages accessoires 2 fr. par jour; ensemble 7 fr. par jour.

(Fait à Paris, le 5 février 1938).

Rappelons que les concierges des écoles et usines sont privilégiés par rapport aux autres; ils ne sont pas considérés comme gens de maison, mais comme les employés du commerce ou de l'industrie.

CHAPITRE IV

LES SYNDICATS DE CONCIERGES

SECTION I

GÉNÉRALITÉS

Nous avons vu quelles étaient les conditions de vie professionnelle des concierges et comment leur vie professionnelle était plus encore que pour les gens de maison proprement dits, indissociable de leur vie sociale. L'amélioration de leur situation est d'autant plus nécessaire.

Leurs premières revendications se sont exprimées dans des journaux corporatifs (Bulletin des loges, fondé dès 1906; Echo des concierges et de nombreuses feuilles plus récentes). Mais l'implusion venait de l'extérieur, les dirigeants n'étaient pas membres de la corporation; peu à peu des rubriques signées par des concierges eux-mêmes apparaissent. Il faut attendre jusqu'en 1910 pour que se constitue la première association : la Chambre syndicale des concierges de Paris et du département de la Seine, transformée en 1928 en Syndicat National des consierges, bientôt suivi par le syndicat des concierges de Paris, Seine et Seine-et-Oise du Boulevard Magenta (en 1928 également), puis par les syndicats de la C.G.T. (en 1935); enfin par la section récente des syndicats chrétiens et par le dernier né, celui du P.P.F.

Leur effectif grossit lentement mais il est resté longtemps infime en égard aux 80.000 concierges existant à Paris. La

raison en est simple : ils ont peur que le propriétaire connaisse leur affiliation syndicale et leur donne congé et cette crainte subsistera tant qu'un statut légal ne les protégera pas, notamment contre ce renvoi injustifié qu'ils redoutent; mais c'est un cercle vicieux car leur statut est essentiellement conditionné par la force de leur groupement. Ils sont d'ailleurs bien près du but grâce à l'action récente de leurs syndicats, voyons donc quelle est l'organisation, quel est le but, quelle est l'activité, quelles sont les principales revendications de ces syndicats, quels sont les résultats déjà acquis par eux. Nous les étudierons par ordre chronologique.

§ I. — LE SYNDICAT NATIONAL DES CONCIERGES.

La Chambre syndicale des concierges de Paris et du département de la Seine et la Chambre syndicale de représentants de la propriété et de l'Association Nationale des concierges réunies, fondées en 1910, se sont transformées en 1928, en *Syndicat National des Concierges*, dont le siège est actuellement 19, rue du Dragon, à Paris.

En 1930, se forme à côté du syndicat, une société de secours mutuels indépendante « Société de secours mutuels du syndicat national des concierges qui comprend une « section locale des Assurances sociales » affiliée elle-même à la Fédération Mutualiste de la Seine et s'occupe en faveur de ses adhérents de toutes les démarches nécessaires à ce sujet.

Le syndicat a un organe mensuel « *l'Echo des concierges* » qui en dehors des rubriques jurisprudence et causerie juridique, tient ses abonnés au courant de l'action du syndicat : lettres aux pouvoirs publics, Président du Conseil, Ministre du travail, Conseil municipal, pour faire aboutir leurs revendications; reproduction et commentaires des pro-

positions de lois, des discussions en cours. Nous apprenons ainsi le fonctionnement d'un bureau de placement très actif (seul bureau de placement reconnu comme tel en dehors du syndicat lui même), l'organisation de fêtes, de bals, etc...

Quelle est l'influence et l'importance de ce syndicat ? Le premier fondé, il est aussi celui qui a eu l'histoire la plus florissante (comptant paraît-il, à certains moments jusqu'à 40.000 adhérents), on annonce aujourd'hui une vingtaine de milliers d'adhérents; son action bien qu'effective semble cependant décroître en importance ou plutôt son mode d'activité s'est transformé : son caractère de bureau de placement et d'œuvre mutualiste à effectifs nombreux, vieille formule syndicale, fait place à un caractère revendicatif plus direct des intérêts de la profession. Sur le plan de cette nouvelle formule, la seule formule syndicale moderne, il a des concurrents; mais nous verrons que pour le plus grand bien de la corporation, les différents syndicats se rejoignent dans leurs revendications et commencent à s'unir. Ainsi le rôle du vieux syndicat aura été une fois de plus de défricher le sentier et de guider les nouveaux venus sur le chemin de la réussite.

§ II. — LE SYNDICAT DES CONCIERGES DE PARIS, SEINE, SEINE-ET-OISE.

Le syndicat des concierges de Paris, Seine et Seine-et-Oise est un groupement professionnel indépendant, dont le siège est à Paris, 146, Boulevard de Magenta.

Les statuts adoptés par l'Assemblée Générale constitutive du 15 janvier 1928, prévoient que leur but est d'une façon générale suivant :

« étudier les intérêts des concierges ,les soutenir dans leurs droits et leur dignité sociale » ;

« défendre les intérêts généraux et particuliers des concierges auprès des pouvoirs publics ou des représentations communales ou nationales, par des délégations pétitions, etc...;

« resserrer les liens de solidarité entre les concierges et améliorer par des organismes divers ou œuvres d'entr'aide leur situation matérielle ou morale ».

Leur organe est le « *Bulletin des Loges* », journal des concierges de la région parisienne, organe officiel du syndicat des concierges de Paris, Seine, Seine-et-Oise, qui existait déjà depuis 1906. Il publie les revendications, l'état des projets de lois, les textes des lois votées et il les commente.

Une rubrique judiciaire tient ses lecteurs au courant de la jurisprudence. Il a une page spéciale de petites annonces classées; une rubrique « A travers les loges » qui est une rubrique de faits divers. Il tient d'une façon générale tous les syndiqués au courant de l'action syndicale. Il prétend avoir 25.000 abonnés dont 23.000 syndiqués. Aucun emploi n'est rétribué.

Syndicat déjà ancien, son action semble surtout s'être développée ces dernières années.

§ 3. — LE SYNDICAT CÉGÉTISTE DES CONCIERGES.

Il a été fondé en juin 1936. Il comprend environ 6.000 membres et fait partie de la Fédération Nationale des Employés.

Un certain nombre de syndicats de province lui sont affiliés : Nice, Lyon, Marseille, Grenoble, qui s'appellent : *Syndicat des concierges et employés de maison C.G.T.*

Au sein même du syndicat parisien, il existe des sections dans chaque arrondissement à Paris et dans les différentes communes de Seine et Seine-et-Oise. Chaque section est un véritable comité local d'action syndicale et de propagande.

L'action du syndicat s'exerce dans de multiples domaines. Elle est portée à la connaissance de tous les intéressés grâce à son organe « *Le Concierge* », journal fondé en 1935 et paraissant tous les mois. Il publie le résumé des travaux, des réunions de chaque section d'arrondissement, discussion des conditions du travail, mise au point des revendications, propagande syndicale pour attirer de nouveaux adhérents. Il donne des lettres de province (Grenoble, Marseille, etc...) résumant l'activité des syndicats qui lui sont affiliés. Une rubrique tenue par le secrétaire insuffle l'élan et la foi syndicale en faisant prendre conscience aux syndiqués de leur force et de leur avenir, du bilan de leur passé. En un mot : il fait le point. Le journal « *Le Concierge* » tient très exactement ses lecteurs au courant des propositions, projets de loi et votes de ces lois. Il en donne le compte rendu ; il en fait le commentaire.

Rien de ce qui concerne les concierges n'est laissé dans l'ombre ; ils savent mensuellement tout ce qui se passe par le journal. Ils le savent dans l'intervalle en participant aux diverses réunions et en passant régulièrement au siège du syndicat. Il s'efforce de développer l'éducation syndicale par des articles appropriés communiqués par le syndicat et reproduits dans ses colonnes.

Au point de vue social, les membres des syndicats de concierges de la C.G.T. peuvent participer aux avantages généraux des syndiqués cégétistes.

Ainsi, comme les syndicats correspondants de gens de maison, proprement dits, les syndicats de concierges de la C.G.T. sont récents mais extrêmement actifs. Ils rattrapent le temps perdu et donne l'élan aux syndicats plus anciens dont certains dans le passé ont groupé de nombreux membres mais dont l'action revendicative était restée assez faible.

§ 4. — LE SYNDICAT CHRÉTIEN DES GENS DE MAISON ET SIMILAIRES.

« *Notre Lien Syndical* », journal de la Fédération Chrétienne des Gens de maison et assimilés, a une *rubrique concierge* qui remplace « Paris-Concierge » trop faible par ses propres ressources pécuniaires. L'effectif de ce groupement syndical est en effet, encore très restreint; il se développe seulement en même temps que son action syndicale. Il a sa tête, M. Roussel qui promet de faire œuvre utile et rapide.

Il aurait été question de créer un cartel avec le syndicat de la rue du Dragon. Ainsi le projet de fusion prend corps pour le grand bien de la profession.

Citons encore quelques syndicats moins importants : le syndicat unioniste des concierges de Paris et région parisienne, déclaré le 25 avril 1931, 16, rue de l'Amiral-Roussin; le syndicat professionnel français des concierges, déclaré le 18 juin 1936, 158, rue de Grenelle; le syndicat amical des concierges du 29 juin 1936, 5, rue Calmels; le syndicat professionnel indépendant de concierges de la région parisienne, 66, rue la Boétie, du 12 mai 1937. Rappelons aussi l'existence de la Chambre Syndicale des concierges de Paris et des départements de la Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne.

SECTION II

REVENDIGATIONS DES CONCIERGES

Voici quelles sont les principales revendications des concierges qui ont été en partie satisfaites dans le projet de statut voté par la Chambre des Députés. Sur ces revendications, tous les syndicats de concierges sont d'accord :

Reconnaissance intégrale du droit syndical;

Acceptations par les propriétaires d'un contrat collectif minimum applicable à toute la corporation;

Jurisprudence prud'hommale, les concierges étant des salariés non nourris, non couchés;

Assurance accidents des deux conjoints; en cas de maladie du concierge, son remplacement est à la charge du propriétaire;

Constitution d'un conseil de discipline paritaire sous le contrôle du gouvernement;

Congé payé : 30 jours ou minimum 750 fr. à la charge du propriétaire; la concierge seule pourvoit à son remplacement;

Congé de préavis : 3 mois de la part du propriétaire, 8 jours seulement de la part du concierge;

Pas de cautionnement; jouissance totale de la loge; assainissement des loges, tarif minimum de salaires; assujettissement obligatoire à une caisse de compensation;

Et un barème de salaires allant de 3.600 fr. à 18.000 fr., suivant le loyer et la qualité des personnes employées.

CHAPITRE V

LES CONCIERGES ET LES ASSOCIATIONS PATRONALES

SECTION III

L'OPINION DE LA CHAMBRE DES PROPRIÉTAIRES SUR LEURS REVENDICATIONS

Ce sont les groupements de propriétaires qui, en face des revendications des concierges discutent leurs intérêts à ce point de vue.

Il est intéressant de constater que les syndicats de concierges se tiennent au courant de ces discussions. C'est en effet de « *l'Echo des Concierges* » que nous extrayons les passages suivants d'un exposé fait par le président de la Chambre Syndicale des propriétaires devant l'Assemblée générale tenue en mars 1937 :

« *Les salaires : le salaire minimum.* — Pour mieux comprendre cette question, il est utile de connaître la variété
« des immeubles dans lesquels s'exercent les fonctions de
« concierges. Peu de Parisiens et de propriétaires eux-
« mêmes sont au courant des renseignements contenus dans
« le tableau ci-dessous, ainsi plus de 54.000 concierges
« représentent des propriétaires de vieux immeubles, n'ayant
« aujourd'hui qu'une valeur inférieure à 200.000 fr. et dont
« les revenus (quand il leur en reste) sont si faibles qu'ils

« sont parfois loin de représenter à un taux même bas celui
« du capital estimé de l'immeuble, et l'on voudrait obliger
« ces propriétaires à prélever sur ces revenus infimes des
« gages susceptibles d'aller jusqu'à 18.000 fr. par an !... Il
« faut tout de même ne pas oublier qu'un concierge n'est
« pas un employé ou un ouvrier ordinaire. Une place de
« concierge dans cette catégorie d'immeubles n'a jamais été
« considérée, en général, comme devant rapporter un gage
« suffisant pour nourrir celui qui l'occupe. Il peut en être
« tout autrement et il en est tout autrement dans les immeu-
« bles importants où l'on emploie des ménages avec des
« occupations spéciales. Mais dans ceux que nous envisa-
« geons pour le moment, la place de concierge est le plus
« généralement remplie par une femme dont le mari tra-
« vaille au dehors où il gagne un salaire suffisant pour sub-
« venir aux besoins de son ménage. Un emploi de concierge
« est recherché, il faut bien le dire, parce qu'il assure
« d'abord gratuitement un logement, avec au moins, en
« général, l'eau, le gaz, l'électricité, quelquefois même le
« chauffage; ces prestations sont généralement appréciées;
« ensuite aussi en raison des avantages que procurent la
« place, notamment les deniers à Dieu, les pourboires, les
« étrennes.

« Certes je n'ignore pas que ces derniers avantages sont,
« dans une certaine mesure aléatoires et variables, mais je
« puis affirmer qu'ils sont malgré tout réels et le plus sou-
« vent substantiels. Ils constituent la part la plus impor-
« tante des gages des concierges..., or des concierges d'im-
« meubles réclament la suppression de cette source de béné-
« fice, c'est à dire je le répète, les deniers à Dieu, étrennes,
« pourboires. Je ne veux pas croire qu'ils espèrent que cette
« suppression ne serait qu'officielle et qu'ils continueraient

« à toucher des deux mains. Mais si l'on exonère les loca-
« taires de ces usages, au surplus souvent très astreignants
« pour eux, que l'on établisse une nouvelle charge immo-
« bilière en imposant un salaire minimum pour les concier-
« ges, que cette nouvelle charge soit supportée par l'ensem-
« ble des locataires. Elle serait d'ailleurs souvent inférieure
« pour chacun d'eux, aux sommes annuelles qu'ils versent
« à leurs concierges parfois pour s'attirer leur sympathie,
« en tous cas leur complaisance. Aussi suis-je pour ma part
« très assuré que la majorité des femmes concierges ne
« gagnerait rien à cette suppression de tous les pourboires
« et je m'explique que beaucoup d'entre elles aient signé
« une pétition que j'ai entre les mains et à laquelle j'ai été
« très sensible. Elle réclame le maintien du statu quo et
« exprime le désir de continuer à marcher la main dans la
« main avec leur propriétaire. D'autre part pour l'ensemble
« des immeubles tels qu'ils existent dans Paris, immeubles
« dans lesquels la situation des concierges est très différente
« d'une maison à l'autre, il me paraît tout à fait inopportun
« et injuste d'imposer des salaires minima uniformes com-
« me contre-partie de la suppression d'avantages incontes-
« tés procurés par les habitants de l'immeuble qui sont les
« bénéficiaires immédiats des services généraux du con-
« cierge dans la maison.

« *L'assainissement des loges.* — Nous reconnaissons tous
« la nécessité d'avoir des loges saines. Celles existant dans
« nos vieux immeubles ne datent pas d'hier. Il nous est
« impossible de les transformer ou de les agrandir. J'ai
« toujours insisté pour ma part pour que les plans des
« nouvelles constructions prévoient des loges saines, aérées,
« suffisamment spacieuses. J'ai toujours regretté que l'on
« ait parfois négligé cette disposition importante dans de

« nouveaux immeubles. Mais que l'on prétende nous im-
« ser comme voudrait le faire voter par ses collègues M.
« Lemarchand, de transformer les loges existantes même
« avec de l'argent qu'on consentirait à nous offrir, c'est trop
« souvent impossible. Voilà la raison pour laquelle les pro-
« priétaires ne peuvent accepter le plus souvent des ména-
« ges de concierges avec enfants. On leur en a fait grief, je
« le sais, c'est uniquement en raison de ce fait brutal que
« leurs loges sont nettement insuffisantes pour loger une
« famille. La morale de cette situation est que l'on tend de
« plus en plus à changer le rôle du concierge. On ne l'envi-
« sageait autrefois que comme ne pouvant être rempli que
« par des ménages âgés, retraités, sans enfants. Nous subis-
« sons aujourd'hui le contre-coup de l'après guerre et de
« l'époque où la crise du logement faisait rechercher une
« loge quelle qu'elle fût. Aujourd'hui on voudrait obtenir
« à la fois que la loge soit une source de revenus impor-
« tants et qu'elle soit transformée en un logement plus spa-
« cieux.

« *La juridiction prud'homale.* — Je ne la crains pas
« mais je ne pourrais en envisager l'application que si le
« tribunal des prud'hommes était composé de propriétaires
« et de concierges. Or, nous ne sommes en ce moment éligi-
« bles ni les uns ni les autres.

« *Les délais congés.* — J'ai toujours constaté que les pro-
« priétaires avaient été beaucoup plus souvent que les con-
« cierges, lésés, par le délai de huitaine qui donne à ces
« derniers la possibilité de quitter volontairement leur loge
« à si courte échéance. Quand un propriétaire veut se sépa-
« rer de sa concierge, il la prévient en général assez long-
« temps à l'avance, au surplus et à moins qu'un motif
« grave ait nécessité son renvoi immédiat, le juge en référé

« accorde toujours des délais assez longs. Alors que signifie « cette revendication » ?

« *Le cordon.* — Quelques syndicats en demandent la suppression. J'ai eu avec chaque représentant des six syndicats existants, un long entretien. L'un d'eux faisant partie du syndicat le plus agressif me déclara lui-même : si l'on supprimait le cordon et que j'entendisse rentrer quelqu'un dans l'immeuble, la nuit, je ne pourrais m'empêcher de me lever pour aller m'assurer de son identité. Alors ?

Nous ne sommes certes pas ennemis du progrès mais il y a des usages aussi vieux que nos immeubles et adaptés à leur genre de construction. Que l'on établisse des règles nouvelles pour les constructions futures, soit, je m'y prêterai et les encouragerai au besoin. Mais que l'on veuille bousculer brutalement ce que l'usage et l'expérience de près de deux siècles ont consacré pour les immeubles existants, c'est à mon avis aussi inopportun que dangereux pour un grand nombre de braves gens dont l'activité pourrait ne plus être trouvée suffisante pour un emploi devenu trop onéreux dans un grand nombre d'immeubles ».

Que penser de cette réponse des propriétaire aux revendications des concierges ?

En ce qui concerne *le salaire minimum*, on peut répondre qu'il serait possible d'établir des catégories différentes de salaire suivant l'importance de l'immeuble et au besoin de fixer le salaire au prorata des loyers encaissés dans l'immeuble comme le proposait dès juin 1936, le syndicat national.

L'assainissement des loges est surtout évidemment une question d'avenir, il faudrait trouver une juste mesure cependant pour rendre les anciennes loges saines et habi-

tables et ne pas trop augmenter les charges déjà lourdes des propriétaires.

En ce qui concerne la juridiction prud'hommale, s'il ne s'agit que de rendre éligibles concierges et propriétaires, la question n'est pas difficile à résoudre.

La question du délai congé n'est contestée dans cet article que sur le terrain des faits mais non sur celui du droit, or nous savons que le droit seul doit compter car le fait est essentiellement variable.

La suppression du cordon est reconnue avec raison possible à réaliser dans l'avenir.

Il est évident qu'on ne peut en un seul jour changer tous les usages, ce qui entraîneraient de grosses dépenses mais il faut faire une discrimination entre ce que l'on peut modifier plus ou moins facilement et plus ou moins rapidement. Il faut cependant que de chaque côté on fasse les sacrifices nécessaires en réservant pour un peu plus tard les moins urgents.

Le souci des concierges de se voir appliquer un *contrat collectif* ne peut qu'être approuvé dans la même mesure et pour les mêmes raisons que nous avons invoquées en faveur de conventions collectives applicables aux gens de maison en général, il pourrait être établi d'autant plus rapidement que les conditions de travail de cette catégorie de gens de maison peuvent être plus facilement généralisées.

Par *la reconnaissance du droit syndical*, les concierges entendent qu'ils ne pourront être remerciés parce qu'ils seront syndiqués; il faudrait pour cela obliger le propriétaire à motiver le renvoi.

La question de l'affiliation obligatoire à une *caisse de compensation* peut également être résolue comme pour les

gens de maison en général par l'affirmative, car les avantages et les garanties énumérés pour ceux-ci se retrouveraient pour ceux-là.

En ce qui concerne *les congés payés*, nous avons vu qu'un arrêté préfectoral intervenu le 5 février 1938 est venu compléter le décret-loi du 11 novembre précédent qui établissait un régime obligatoire de congés payés pour les concierges des maisons d'habitation. Ces derniers sont-ils donc satisfaits ? Non, car ils prétendent ne pouvoir prendre effectivement leurs vacances avec l'indemnité journalière correspondant aux avantages en nature de 5 et 7 francs qui leur est allouée, qu'ils estiment trop minime. Il est certain que contraints qu'ils sont d'abandonner provisoirement leur loge, ces sommes ne peuvent suffire à leur logement et leur entretien au dehors ; il ne faut pas oublier cependant que le propriétaire qui devra payer la remplaçante aura double frais, alors que pour les employés du commerce et de l'industrie, le roulement qui s'établira le plus généralement permettra d'éviter une double équipe.

Dans ces conditions, les chiffres de l'arrêté préfectoral, d'ailleurs revisibles tous les ans suivant les modifications des conditions économiques, paraissent raisonnables.

CHAPITRE V

LE STATUT EN FORMATION

LA LOI QUI DONNE UN STATUT AUX CONCIERGES

A ÉTÉ VOTÉE A LA CHAMBRE LE 6 JUILLET 1937

Voyons les divers stades qui ont conduit à ce vote.

1° Rapport fait au nom de la Commission du Travail chargée d'examiner : 1° le projet de loi relatif à la situation au regard de la législation du travail des concierges d'immeubles à usage d'habitation; 2° les propositions de loi : 1° de M. Frédéric Dupont, tendant à réglementer le délai de préavis des concierges; 2° de M. Pillot et de plusieurs de ses collègues tendant à réglementer le travail des concierges et à les faire bénéficier des lois sociales; 3° de M. Jean Garchery et plusieurs de ses collègues ayant pour objet de reconnaître la qualité de salariés aux concierges employés dans les immeubles d'habitation et tous immeubles à usages commerciaux ou industriels. Par M. André Mercier, député.

Messieurs,

« Depuis plusieurs mois, diverses propositions ont été
« déposées sur le bureau de la Chambre. Toutes tendaient
« à améliorer la situation sociale des concierges d'immeu-
« bles et à leur accorder en tout ou partie selon les possibi-
« lités pratiques, le bénéfice des lois contenues dans le code
« du Travail. Une, plus particulièrement, déposée par MM.
« Pillot et Langumier, au nom du groupe communiste, en

« janvier dernier, qui avait reçu l'assentiment du groupe
« parlementaire de défense des concierges, retint l'attention
« du gouvernement qui s'en inspirant déposait le projet n°
« 2423, sur le bureau de la Chambre à la date du 21 mai
« dernier et proposé à vos suffrages actuellement. En effet,
« propositions et projet visent sensiblement les mêmes buts
« et tendent aux mêmes réalisations. Toutefois, le projet
« qui nous est soumis n'intéresse que les concierges d'im-
« meubles à usage d'habitation alors que la proposition Pil-
« lot-Langumier en étendait le bénéfice aux concierges des
« usines et locaux commerciaux.

« L'exposé des motifs du projet gouvernemental, dans
« son premier paragraphe nous indique que : « les concier-
« ges préposés à la garde d'immeubles à usage industriel
« ou commercial sont incontestablement considérés comme
« des salariés du commerce ou de l'industrie ». Les inté-
« ressés peuvent trouver là une garantie et demander,
« s'appuyant sur ce texte, le bénéfice des lois sociales qui
« sont applicables à ces salariés.

« Le concierge d'immeuble à usage d'habitation ne peut
« en effet être assimilé aux gens de maison attachés au ser-
« vice de la personne. Son travail est complètement diffé-
« rent. Il entretient l'immeuble, monte le courrier, encaisse
« les termes, renseigne les locataires, la nuit, il tire le cor-
« don, etc...

« Il doit donc être assimilé au travailleur salarié au même
« titre que celui du commerce et de l'industrie. Examinons
« les raisons qui ont incité les auteurs du projet et des pro-
« positions à en faire le dépôt et penchons-nous sur la situa-
« tion de cette catégorie ouvrière pour nous rendre compte
« de son infériorité sociale par rapport aux lois en vigueur
« dont bénéficient les autres ouvriers.

« En effet, pas d'allocations familiales, pas de garantie
« sérieuse de salaire, mais un salaire infime, dérisoire dans
« la plupart des cas, constitué par trois éléments différents :

« a) en premier lieu le salaire fixe accordé par le pro-
« priétaire;

« b) ensuite le bénéfice du logement mis à la disposition
« du concierge et de sa famille, de l'éclairage et quelquefois
« du chauffage central lorsqu'il existe dans l'immeuble;

« c) enfin les gains aléatoires accordés au concierge par
« les locataires sous forme de deniers à Dieu, d'étrennes, de
« pourboires, etc...

« Or, actuellement, tout le monde sait que cette partie
« du salaire du concierge qui est variable et non obligatoire
« de la part des locataires, a considérablement diminué
« depuis l'avènement de la crise économique; rien ne permet
« au concierge de récupérer ces pertes. Pourtant la hausse
« du coût de la vie les a frappés durement, plus que les
« autres travailleurs qui eut ont bénéficié des accords Mati-
« gnon.

« Par contre, les concierges ont la responsabilité d'en-
« caisser les loyers provenant des termes et d'en conserver
« le montant jusqu'à remise au propriétaire, ce qui dure
« parfois plusieurs jours avec tous les risques qu'une telle
« charge comporte. Les faits divers de journaux aux
« moments des termes sont riches d'enseignements à cet
« égard.

« L'article 3 de notre texte mettra fin à de pareilles lacu-
« nes en rendant applicables au concierge certaines dispo-
« sitions du Code du Travail concernant : le contrat de
« travail; le salaire; le paiement du salaire; les caution-
« nements; les allocations familiales.

« En ce qui concerne ce dernier point on comprend difficilement pourquoi les concierges sont encore en dehors de la loi. C'est un progrès considérable, logique, légitime. Les concierges y seront très sensibles.

« Le projet prévoit plus encore. Jusqu'alors, les concierges ne bénéficiaient pas de la juridiction prud'hommale; les conflits qui pouvaient naître à l'occasion du travail, du salaire ou pour tout autre raison étaient portés devant le juge de paix.

« Les avantages du tribunal de prud'hommes qui juge surtout en équité et non en droit écrit, comme le juge de paix sont importants et c'est là une revendication pour laquelle les concierges ont toujours lutté. L'article 6 leur donnera satisfaction sur ce point.

« Pour eux pas de repos hebdomadaire, pas de congé payé. Les législateurs ont le devoir de mettre un terme à une situation aussi intolérable ou tout au moins de modifier les usages existants; de les mettre au diapason de la situation présente y apportant le soin et la souplesse nécessaire en raison des difficultés d'application pratique de certaines lois anciennes ou nouvelles.

« En effet, il apparaît difficile d'appliquer la loi sur le repos hebdomadaire aux concierges ainsi que le repos les jours fériés. Pour les mêmes raisons, difficulté, sinon impossibilité de leur appliquer la semaine de quarante heures, obligés qu'ils sont d'être continuellement à la disposition ou à la surveillance et à l'entretien de l'immeuble, et, même la nuit, de tirer le cordon. Prévoyant ces difficultés, le projet qui vous est soumis prévoit comme compensation un mois de vacances payées au lieu de quinze jours après un an de présence continue dans la

« loge et quinze jours après six mois, mesure prévue par
« l'article 5 qui donne satisfaction aux concierges, compte
« tenu que le salaire des vacances tiendra compte d'une
« indemnité représentative du logement et de tous autres
« avantages en nature accordés par l'employeur en vertu
« du contrat. Le remplacement du ou des concierges étant
« assuré par le propriétaire à ses frais.

« L'article 4 du projet qui vous est soumis prévoit égale-
« ment d'accorder un délai-congé minimum de trois mois
« aux concierges correspondant avec l'époque des termes,
« considérant que la rupture du contrat de travail pour ces
« employés entraîne des frais et des ennuis que ne subissent
« pas les autres travailleurs pour le même motif : recherche
« d'un logement, frais de déménagement. Ces ennuis sont
« plus grands lorsque le concierge est chargé de famille, en
« raison des difficultés accrues pour trouver un autre local;
« lorsque le concierge est renvoyé de sa place, il perd non
« seulement celle-ci mais aussi le logement dans lequel il
« habite avec sa famille. En dehors des fautes graves, que
« les concierges aient les mêmes garanties que les autres
« travailleurs.

« L'application du titre II du livre 1^o du Code du Travail
« leur apportera la régularisation de leur situation par la
« signature de conventions collectives leur accordant ainsi
« le libre exercice du droit syndical. Elle leur permettra
« également de réglementer les conditions d'hygiène dans
« lesquelles vivent les concierges, ceux-ci lorsqu'il s'agit
« d'anciens immeubles habitant le plus souvent dans des
« loges sans air, qui ne reçoivent quelle que soit l'heure de
« la journée, ni la lumière naturelle, ni un rayon de soleil.
« Pour Paris, la ville lumière, on trouve les plus beaux
« exemples dans les arrondissements centraux. Aujourd'hui,

« les loges sont sous le contrôle des services préfectoraux de
« l'hygiène. Chacun en connaît les faiblesses.

« Demain, avec l'application de cette loi, les loges seront
« placées sous l'autorité de l'inspection du travail au même
« titre que les usines, chantiers, etc...

« Ce projet soumis à l'approbation des législateurs, a
« fouillé dans le détail la situation des concierges et essayé
« de résoudre les difficultés au mieux de leurs intérêts. Il
« répond également aux vœux exprimés à différentes repri-
« ses par le Conseil Municipal de Paris, en particulier, les
« 10 et 11 juillet 1934.

« Toutefois, il apparaît que certains propriétaires, en pré-
« vision du vote de la loi et de son application, émettent la
« prétention de ne plus embaucher de concierge, mais des
« femmes de ménage, sans responsabilité, logées dans l'im-
« meuble. Ainsi, ils pourraient tourner la loi, et ne pas s'y
« soumettre car bien entendu, ils laisseraient à la femme de
« ménage toutes les charges de la concierge actuelle sans
« lui en octroyer les avantages.

« C'est pourquoi il apparaît indispensable à la Commis-
« sion du Travail de soumettre à la Chambre un article
« supplémentaire ainsi conçu et qui pourrait constituer
« l'article 2 :

« *Sont considérés comme concierges d'immeubles à usa-
« ge d'habitation, toutes personnes chargées de la garde et
« de l'entretien de l'immeuble, salariées par le propriétaire
« ou par le principal locataire ».*

« La Commission du Travail demande à la Chambre de
« ratifier le projet de loi suivant, parce qu'il répond aux
« préoccupations de tous et qu'il marquera un nouveau
« progrès dans la législation du travail ».

Proposition de loi relative à la situation des concierges d'immeubles à usage d'habitation au regard de la législation du travail.

Présentée au nom de M. Albert Lebrun, Président de la République Française, par M. Léon Blum, Président du Conseil, par M. Marc Rucart, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, et par M. Jean Lebas, Ministre du Travail.

EXPOSE DES MOTIFS

Messieurs,

« Les conditions dans lesquelles les concierges exercent
« leur activité professionnelle présentent des particularités
« telles que l'application de la législation du travail à cette
« catégorie de salariés recontre certaines difficultés. Si les
« concierges préposés à la garde d'immeubles à usage indus-
« triel ou commercial sont incontestablement considérés
« comme des salariés du commerce ou de l'industrie, il n'en
« va pas de même pour ceux qui sont affectés à la garde des
« locaux d'habitation. Ceux-ci sont en effet assimilés par
« la jurisprudence aux domestiques attachés à la personne.

« Si cette assimilation est exacte en ce qui concerne les
« concierges d'habitations particulières, elle ne correspond
« pas à la réalité lorsqu'il s'agit de concierges préposés à la
« garde, à la surveillance et au service d'immeubles de rap-
« port. Dans ce cas les services du concierge intéressent le
« patrimoine du propriétaire, de même que les services de
« l'employé de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture
« intéressent le patrimoine du chef d'entreprise. Il paraît
« donc normal d'étendre aux concierges les dispositions du
« Code du Travail qui ne visent jusqu'à présent que les
« travailleurs du commerce et de l'industrie en les adaptant

« sur certains points aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité.

« L'article 2 du projet de loi ci-dessous tend donc à rendre applicable aux concierges définis à l'article 1^{er}, les dispositions du livre 1^{er} du Code du Travail qui concernent la protection des cautionnements, le paiement des salaires, les allocations familiales. Si nous ne mentionnons pas les dispositions relatives aux conventions collectives de travail, c'est parce que le Parlement se trouve saisi par ailleurs d'un projet de loi plus général tendant à l'extension à diverses catégories de travailleurs parmi lesquels les concierges de la loi du 24 juin 1936 sur la matière.

« Une des caractéristiques de la situation des concierges, c'est qu'ils ne peuvent exercer leur profession que dans un logement fourni par l'employeur. Il en résulte que lorsque un concierge est congédié par son employeur, il peut se trouver privé de logement du jour au lendemain. Sans doute les tribunaux ont la faculté de lui accorder un délai, s'ils l'estiment nécessaire pour l'évacuation des locaux qu'ils occupent. Mais ce n'est pas un droit, et le délai accordé varie suivant les cas. Nous avons estimé qu'il convenait de donner aux concierges pour la recherche d'un nouveau logement, les mêmes délais que ceux accordés par les usages aux autres occupants des locaux d'habitation. L'article 3 du projet de loi dispose donc que le concierge congédié ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai de trois mois qui devra comprendre au moins un terme d'usage. Les conditions dans lesquelles travaillent les concierges ne permettent pas de les faire bénéficier de la législation sur la durée du travail et le repos hebdomadaire.

« Il a paru qu'il y avait lieu à titre de compensation d'ac-
« corder aux intéressés un congé annuel d'une durée supé-
« rieure à celle que prévoit la loi du 20 juin 1936 pour les
« autres travailleurs. Nous vous proposons donc de porter
« à un mois au bout d'une année de services et quinze
« jours au bout de six mois de services, la durée du congé
« payé des concierges. Il est évident qu'on ne saurait parler
« de congé payé si les concierges doivent pourvoir eux-
« mêmes à leur remplacement, pas davantage s'ils ne pou-
« vaient bénéficier durant leur congé d'une indemnité repré-
« sentative des avantages accordés par l'employeur en vertu
« du contrat et dont le principal est le logement.

« Enfin, bien qu'une réforme d'ensemble de la législation
« sur les conseils de prud'hommes soit actuellement en
« cours, portant en particulier sur l'extension de la compe-
« tence de ces tribunaux, nous vous demandons de faire
« relever dès à présent de la compétence prud'hommale les
« différents relatifs aux contrats de louage de services et
« aux contrats accessoires de logements intervenus entre les
« concierges et leurs employeurs.

« Le Parlement, nous en sommes assurés ne manquera
« pas d'unir ses efforts aux nôtres pour satisfaire aux légi-
« times revendications d'une intéressante catégorie de tra-
« vailleurs, trop longtemps délaissés ».

PROJET DE LOI

Le Président de la République Française

DECRETE :

« Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à la
« Chambre des Députés par le Président du Conseil et le
« Ministre du Travail qui sont chargés d'en exposer les mo-
« tifs et d'en soutenir la discussion.

« Article premier. — Les dispositions de la présente loi
« sont applicables aux concierges préposés à la garde, à
« la surveillance ou au service des immeubles à usage d'ha-
« bitation à l'exclusion de ceux qui sont attachés à la per-
« sonne même du propriétaire.

« Art. 2. — Sont rendues applicables aux concierges
« dans leurs rapports avec leurs employeurs, les disposi-
« tions suivantes du Livre I^{er} du Code du Travail.

« Titre II du contrat de travail, chapitre V : des cau-
« tionnements; titre III, du salaire, chapitre II : du paie-
« ment du salaire, section : du mode de paiement du salaire;
« chapitre V : des allocations familiales.

Art. 3. — Le concierge congédié par l'employeur ne
« pourra être obligé de quitter son logement avant un délai
« minimum de trois mois. Ce délai devra être prolongé s'il y
« a lieu jusqu'à l'échéance du premier terme consacré par
« les usages locaux pour le paiement des loyers d'habita-
« tion. Le concierge devra, à peine de déchéance de tout
« délai continuer à remplir ses fonctions pendant cette oc-
« cupation qui ne comportera pas de loyer. Ces dispositions
« ne s'appliquent pas au cas où le propriétaire aurait un mo-
« tif légitime de renvoi immédiat du concierge pour faute
« grave dans l'exercice de ses fonctions, consacré par le
« juge.

« Art. 4. — La durée du congé annuel payé, institué par
« l'article 54 f du Livre II du Code du Travail sera portée
« pour les concierges à un mois après un an de services
« continus et de quinze jours après six mois. Pendant la
« durée du congé, le remplacement du concierge sera assu-
« ré par les soins et aux frais du propriétaire ou du prin-
« cipal locataire. Dans le cas où le service est assuré par

« le mari et la femme, le congé sera donné simultanément
« à l'un et l'autre époux. Le salaire de la période de congé
« sera majoré d'une indemnité représentative du logement
« et de tous autres avantages en nature accordés par l'em-
« ployeur en vertu du contrat.

« Art. 5. — Les Conseils de prud'hommes dans l'étendue
« de leur circonscription ou à défaut les juges de paix ont
« qualité pour connaître des différends relatifs aux con-
« trats de louage de service et aux contrats accessoires de
« logement intervenus entre les conciergs et leurs em-
« ployeurs ».

Le 6 Juillet 1937, la Chambre a adopté ce projet de loi.

Le 6 décembre, le *Conseil municipal de Paris* émettait un vœu en faveur du vote rapide de la loi par le Sénat.

Le rapport de M. le Sénateur Lourties fut adopté par la Commission Sénatoriale du commerce et de travail et le projet déposé sur le bureau du Sénat, le 3 février 1938. Ce projet apporte des modifications assez importantes à celui qui a été voté par la Chambre des Députés; l'article 5 stipule notamment que l'employeur sera tenu de verser un douzième du salaire annuel pour couvrir le salaire du remplaçant, ce qui vient mettre fin à la controverse soulevée sur le point de savoir qui devait payer le ou la remplaçante; l'article 6 vient confirmer encore la question de la remplaçante : « le propriétaire sera tenu de déclarer dans les huit jours s'il accepte le remplaçant proposé par le concierge, si le propriétaire refuse le remplaçant proposé, il devra pourvoir lui-même au remplacement du concierge permissionnaire. Dans ce cas, pendant la durée de son congé le concierge mettra les locaux et le mobilier à la disposition du remplaçant dé-

signé par le propriétaire qui restera responsable des abus et dommages qui pourraient être commis par le remplaçant ».

A la séance du 22 Février 1938, le projet est venu en discussion devant le Sénat qui l'a renvoyé pour avis à la Commission de législation civile afin qu'elle l'examine au point de vue juridique et fasse disparaître les contradictions qui pourraient apparaître avec d'autres lois actuelles en donnant l'assurance que cet examen se fera le plus promptement possible. Mais, en raison des modifications qu'il a subies, le projet lorsqu'il sera voté par le Sénat devra revenir une nouvelle fois en discussion devant la Chambre.

Conclusion

L'établissement du statut professionnel des gens de maison en France ne doit plus être qu'une question de temps et de mise au point. Le même problème s'est posé à l'Etranger, il a été étudié par des enquêteurs, des défenseurs, des éducateurs et par le législateur qui y attachent une certaine importance en raison de l'intérêt d'ordre général qu'il présente à côté de l'intérêt particulier aux membres de la profession. Nous avons vu que des statuts complets ou partiels existent dans divers pays.

En France, la situation des gens de maison est encore non réglementée dans ses grandes lignes et soumise à des usages variables et arbitraires et à des décisions jurisprudentielles contradictoires. Seuls quelques articles de Code leurs sont longtemps restés applicables; ils ont été complétés depuis une dizaine d'années par l'extension des trois grandes lois sociales sur les accidents du travail, les assurances sociales, les congés payés.

Des ébauches de statuts sont établies par les organisations syndicales soit sous forme de revendications émises dans leurs écrits et dans leurs réunions, soit sous forme de dépôt de propositions de lois déposées sur le bureau de la Chambre par les députés qui les représentent : proposition Mercier sur la durée du travail, le repos hebdomadaire, les allocations familiales; proposition Hartmann pour un statut complet de la profession actuellement à l'étude au Ministère du Travail.

L'établissement de ces statuts est en effet conditionnée par le développement des organisations syndicales représentatives de la profession mais « le syndicat ne suffit pas à organiser la profession, socialement parce que c'est un groupement de classe, juridiquement parce que c'est une association libre » (1); le législateur doit intervenir pour discuter les projets et les suggestions des organismes intéressés, pour préciser, généraliser et rendre obligatoire vis à vis de tous les règles reconnues les meilleures.

L'œuvre de l'éducation et de l'enseignement professionnels venant augmenter les capacités des employés et apprendre aux employeurs à les mieux adapter à leurs besoins, se joignant à la précision et à la généralité de la réglementation, rehaussera et réhabilitera la profession et la redistribution de la main d'œuvre qui peut avoir une si grande portée économique et sociale se fera d'elle-même.

Le temps a agi plus rapidement que le législateur : les gens de maison désirent « vivre » au sens actuel du mot, tel que le définissait récemment un député au sujet de la discussion du « *statut moderne du travail* ». « Nous donnons à ce mot son sens le plus général, son acception la plus riche : vie du corps, mais aussi vie de l'esprit et vie du cœur, vie individuelle mais aussi vie familiale et vie sociale, vie collective mais aussi vie personnelle ». Il serait intéressant à ce point de vue, en dehors de la réglementation juridique légale, d'essayer de remédier à certains inconvénients fondamentaux qui proviennent de l'organisation actuelle de la domesticité et de l'assujettissement qu'elle sous-entend par la vie commune et sous un même toit : on pourrait encourager la profession de *domestique journalière* rentrant

(1) *Le Syndicalisme et l'Etat*, Brette de la Gressaye.

quotidiennement à son foyer propre au sein de sa famille et introduire d'autre part une plus grande *rationalisation du travail* notamment par le développement de ces *associations coopératives* qui ont donné de si bons résultats dans les Pays Scandinaves.

Il est indispensable que le législateur, au lieu de procéder seulement par mesures fragmentaires comme il le fait actuellement, étudie la question dans son ensemble et établisse rapidement un statut professionnel général des gens de maison en corrélation avec l'état actuel des choses en la matière. Il devra se préoccuper ensuite, avec l'aide des organisations professionnelles de modifier cet état de choses. C'est la raison pour laquelle le statut doit rester ce cadre très général essentiellement modifiable suivant l'évolution incessante des conditions de la vie économique et sociale. Les conventions collectives viendront remplir ce rôle d'adaptation continue.

En ce qui concerne plus spécialement le statut professionnel des concierges, l'établissement en semble très proche; déjà consacré à la Chambre des Députés et venu en discussion devant le Sénat, il a une avance considérable sur celui des gens de maison proprement dit qui n'est encore qu'à l'état d'élaboration, puisque les organisations syndicales elles-mêmes n'ont, pour la plupart, déposé que des propositions de loi partielles. C'est la preuve que le statut des concierges était plus facile à réaliser que celui des autres catégories de gens de maison dont ils se séparent ainsi d'autant plus nettement.

Vu :
Le Président :
William OUALID.

Vu :
Pour l'Assesseur :
Le Professeur délégué :
Gilbert GIDEL.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur
de l'Académie de Paris :
ROUSSY.

Bibliographie

- AUGER (Madeleine). *Condition juridique et économique du personnel domestique féminin* (thèse, Paris, 1935).
- BRETHER DE LA CRESSAYE (M. le Professeur). *Le Syndicalisme et l'Etat* (1930).
- HASS ET PENANCIER. *Maîtres et gens de service* (1925).
- MAGNUS (Erma). *Les employés de maison*, enquête (Revue Internationale du Travail, sept.-oct. 1934).
- MAUZEVIN. *Rose des activités féminines* (1925).
- RENAUD (Robert). *Cordon s'il vous plaît !* (carnet de loge).
- SCHREIBERG (Emile). *Heureux Scandinaves*.

PERIODIQUES :

- Année sociale* (collection du B. I. T.).
- Bulletin du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale*.
- Bulletin de la Statistique générale de la France*.
- Bulletin des loges*, journal syndical des concierges de Paris, S. et S. et O.
- Le Concierge*, journal syndicat des concierges, de la C. G. T.
- L'Echo des Concierges*, journal syndicat national des concierges.
- Les Echos*.
- L'Escalier de Service*, journal syndicat du personnel de maison bourgeoise.
- L'Eveil des gens de maison*, journal syndicat de la C. G. T.
- Gazette des Prud'hommes*.
- Gazette du Palais*.
- Informations sociales* (B. I. T.)
- Journal des Juges de Paix* (Léon Milhaud)
- Journal officiel* (débat parlementaires)
- La Maison* (revue)
- Le Moniteur des Juges de Paix*.
- Notre Lien Syndical*, journal des Syndicats Chrétiens.
- Répertoire des justices de Paix* (Léon Milhaud).
- Revue Internationale du Travail*.
- Textes de lois publiés dans la Série Législative* (B. I. T.).

Appendice

Au moment de mettre sous presse nous apprenons que la *Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail* doit continuer l'examen de la possibilité de l'application de la législation du travail au personnel des services domestiques dans sa séance du mois de *novembre prochain* et qu'elle publie à ce sujet un résumé de ses travaux récents en la matière et une *mise au point des questions à envisager*.

Nous y lisons *les résultats de l'enquête* effectuée auprès des Chambres de Commerce, des Conseils de Prud'hommes, des Commissions départementales du travail, des organisations ouvrières, des organisations patronales et des Chambres consultatives des Arts et Manufactures :

219 réponses ont été enregistrées, parmi lesquelles l'extension au personnel domestique : du bénéfice des allocations familiales, de l'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants, de la législation sur le repos hebdomadaire, du décret du 13 août 1913 relatif à l'hygiène des locaux de couchage et de la juridiction prud'homniale est approuvée par la majorité. Au contraire les mesures très importantes qui auraient trait à la limitation de la durée du travail et au contrôle, sont en général rejetées.

On rappelle en effet les difficultés d'application des réformes proposées et leurs causes (caractère personnel des relations, diversité des besoins et des tâches demandées, conditions de la vie de famille s'opposant à tout contrôle efficace).

On ajoute qu'une réglementation inciterait les patrons à se priver de domestiques et on prétend que leur protection naturelle serait assurée par le jeu de l'offre et de la demande; que les conditions de travail et d'existence seraient souvent plus avantageuses que celles des autres salariés à la suite de l'amélioration qu'elles ont subi et dont le développement dépendrait surtout de l'évolution des mœurs et des usages. On reconnaît que pour essayer d'assurer aux domestiques le bénéfice des mesures dont jouissent les autres salariés et les protéger contre les risques d'abus, il faut créer « des règles très souples, aux modalités et aux dérogatives nombreuses qui sanctionneraient les usages à mesure qu'ils se généralisent » et des conventions collectives.

Si l'on se reporte à l'analyse par question des principaux avis exprimés, on voit qu'en ce qui concerne l'apprentissage, l'exten-

sion des dispositions du Code du travail est en majorité repoussée, la formation professionnelle étant assurée en fait, dit-on, par les premiers employeurs, devant être renouvelée par suite du caractère personnel des services et restant au surplus très rudimentaire. Mais la fréquentation de cours professionnels est reconnue nécessaire à un enseignement méthodique. On préconise également des conditions spéciales d'emploi des jeunes travailleurs.

La question de l'obligation du contrat de travail est résolue négativement par 92 réponses et affirmativement par 49; 18 avis seulement sont favorables aux conventions collectives. On oppose la prétendue inutilité et le danger d'une réglementation en même temps que la rareté des syndicats professionnels. Nous estimons pour notre part que les syndicats existants suffiraient amplement si leurs adhérents étaient plus nombreux et que le contrat de travail obligatoire aurait de gros avantages, eu égard aux quelques conflits supplémentaires qu'ils créeraient.

On préconise une période d'essai, soit de 9 jours, soit d'un mois.

L'affirmative l'emporte pour la fixation de salaires minima par conventions collectives.

En ce qui concerne les conditions du travail, 57 organismes proposent une limite à sa durée et les suggestions sont disparates.

La constatation de la nécessité d'un contrôle pour l'efficacité de la réglementation a donné lieu à différents avis concernant les modalités de ce contrôle : l'inspection du travail avec droit d'entrée est le plus souvent admise. Le corps de l'Inspection du travail consulté estime que ces mesures, pour nécessaires qu'elles soient, devraient être confiées de préférence à d'autres qu'à lui-même : service spécial féminin, officiers de police judiciaire, médecins des services d'hygiène. Mais n'existe-t-il pas déjà des inspectrices du travail aptes à remplacer par une seule visite ce triple dérangement dont la multiplication pourrait gêner la vie familiale ? Dans ces conditions nous ne verrions aucune difficulté sérieuse à l'établissement de ce contrôle qui semble la plus grosse préoccupation de tous les organismes intéressés. Les sanctions proposées consisteraient en amendes civiles ou de simples police à la suite de procès verbaux dressés contre ceux qui enfreindraient les règles légales.

La Commission rappelle l'importance donnée à ces problèmes à l'étranger et publie partiellement les informations sur le travail domestique que nous avons étudiées en détail au début de ce livre. Elle y ajoute les détails du *projet de loi Allemand déposé au Reichstag le 19 mai 1930* qui n'a jamais été voté. C'est un modèle

de statut fédéral qui devait s'appliquer à « tous les gens de maison ou toutes les personnes qui rendent un service personnel dans une maison, même si elle n'en font pa partie, pourvu qu'elles soient rémunérées et que ces services constituent leur principale occupation » ; il contenait des dispositions sur le contrat de travail (préavis, expiration au décès du maître, nécessité de l'urgence de certains services non contractuels, gages mensuels) sur les conditions du travail (repos de nuit, repos compensateur, repos hebdomadaire, loisirs, congés payés) ; en matière d'hygiène (nourriture, logement, maladie) ; inspection du travail sur avis du domestique avec sanctions et Tribunal du travail.

Nous apprenons qu'en Allemagne également en février 1938, une ordonnance est venue rendre obligatoire le stage d'une année d'apprentissage dans une famille, pour les jeunes filles de moins de 25 ans.

Diverses directives des « *Commissaires du travail* » obligatoires, aussi dans les contrats individuels et dont l'application est contrôlée par des commissions spéciales, ont été données ces dernières années, qui s'efforcent de créer une communauté domestique, ou cellule nationale-socialiste, au sein de laquelle employeurs et employés se doivent une fidélité réciproque. Elles concernent les salaires (salaires minimum, heures supplémentaires de nuit seulement, régularité du paiement, la durée du travail (10 heures par jour de « moyenne », repos d'une après-midi et d'une soirée par semaine, un dimanche et un jour férié sur deux, plus le temps nécessaire pour accomplir les devoirs civiques et religieux) ; le repos de nuit (8 ou 9 heures), les congés payés légèrement différents des nôtres, les prescriptions généraux d'hygiène, des dispositions en cas de maladie (salaire payé pendant une semaine, 15 jours, un mois, suivant l'ancienneté), délai-congé d'un mois après trois ans de service, droit au certificat motivé sur demande, dispositions particulières pour les adolescents. Ainsi *sous une forme* qui n'est pas législative mais *politique* et partant temporaire, un véritable *statut détaillé* obligatoire existe actuellement en Allemagne.

Dans sa séance du 12 juillet 1938, la *Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail Français* a abordé la discussion des différents points de l'enquête dont il vient d'être question.

Elle a adopté les avis suivants : Donner toutes facilités d'apprentissage, établir des allocations familiales, fixer la durée de présence, permettre un repos quotidien et de pauses au cours de la journée de travail, demi-journée de repos hebdomadaire, le dimanche de préférence, les jours fériés étant assimilés aux dimanches, appliquer les dispositions réglementaires relatives au

couchage du personnel et l'assurance du service *d'eau*, étendre la *juridiction prud'homnale*. Les mesures de contrôle donneront lieu à un échange de vues et la Commission un rapporteur sur la question.

Ainsi c'est dans son ensemble que la question de l'établissement d'un statut des employés de maison est envisagée officiellement à l'heure actuelle. Après une étude très sérieuse des différentes questions soulevées, il semble qu'on tende à rejeter le principe d'une réglementation complète, en ne retenant que la nécessité de ne pas réglementer du tout certains points, d'en réglementer d'autres d'une façon assez lâche et de n'imposer de règles strictes que sur les questions restreintes d'une juridiction spéciale, de l'hygiène, des allocations familiales et du repos hebdomadaire. *Le principe des conventions collectives* est seulement en discussion et il n'est pas encore question de la *transformation de l'économie domestique elle-même*, mais on en est, dès à la première étape du plan de travail que nous préconisons et l'ordre suivi est satisfaisant. Il faut souhaiter le plus de rapidité possible jusqu'aux solutions définitives, de cet important problème économique si ancien et pourtant tellement actuel.

Table des matières

INTRODUCTION	3
--------------------	---

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. — Les gens de maison; différentes catégories. Qu'est-ce qu'un statut professionnel ?	5
--	---

PREMIERE PARTIE

SITUATION GÉNÉRALE

DES GENS DE MAISON DANS LE MONDE

CHAPITRE I. — D'après l'enquête faite en 1934 par Mme MAGNUS	10
--	----

CHAPITRE II. — Modifications apportées depuis cette date : Divers pays considérés; mesures internationales; conclusion	19
--	----

DEUXIEME PARTIE

SITUATION DES GENS DE MAISON EN FRANCE

CHAPITRE I. — Importance statistique et chômage	30
CHAPITRE II. — Condition juridique actuelle	32
CHAPITRE III. — Jurisprudence qui leur est appliquée ...	35
CHAPITRE IV. — Législation sociale en leur faveur	40
Section 1. — La loi sur les accidents du travail	40
Section 2. — La loi sur les assurances sociales	41
Section 3. — La loi sur les congés payés et la question de la création d'une caisse de compensation nécessaire ...	45

CHAPITRE V. — L'action syndicale des gens de maison...	52
Section 1. — Généralités sur cette action	52
Section 2. — Divers Syndicats :	53
§ 1 Syndicats Chrétiens	53
§ 2 Syndicat du personnel de maison bourgeoise	59
§ 3 Syndicats cégétistes	61
§ 4 Syndicats spéciaux à certaines catégories de gens de maison : des institutrices privées, des chauff- feurs de maison bourgeoise, des travailleurs de la terre	64
Section 3. — Associations de Maîtres de maison	66
Section 4. — Revendications communes.	68
CHAPITRE VI. — Etat de la législation en formation	71
Section 1. — Propositions de lois par- tielles	71
§ 1 Sur la durée du travail et le repos hebdomadaire	71
§ 2 Sur les allocations familiales	73
Section 2. — Proposition de statut com- plet	74
Section 3. — L'étude de ces propositions par les organismes officiels du travail	76
CHAPITRE VII. — Examen critique et discussion des reven- dications des gens de maison et des projets de lois en formation :	
Le travail des gens de maison est spécial, mais doit être réglementé à l'imitation de celui des autres tra- vailleurs. Énumération des différentes lois sociales applicables aux travailleurs du commerce et de l'in- dustrie. Nécessité d'une définition et d'une qualifica- tion juridique des gens de maison. Dans quelle mesure les lois sociales énumérées devraient être étendues aux gens de maison : allocations familiales, durée du tra- vail, repos hebdomadaire, hygiène et sécurité des tra- vailleurs, délai-congé et rupture du contrat en cas de maladie, salaires, inspection du travail, compétence prud'homale, placement, orientation et enseignement professionnel, conventions collectives du travail	79

TROISIEME PARTIE

STATUT PROFESSIONNEL DES CONCIERGES

DÉFINITION

CHAPITRE I. — Comparaison de la situation à l'Etranger et en France	114
Cette fonction est-elle indispensable ?	114
CHAPITRE II. — La jurisprudence qui leur est applicable	118
CHAPITRE III. — La législation sociale en leur faveur.....	121
Loi sur les accidents du travail, assurances sociales, congrés payés	121
CHAPITRE IV. — Leur action syndicale	124
Section 1. — Généralités sur cette action	124
§ 1 Syndicat national	125
§ 2 Syndicat des Concierges de Paris, Seine et Seine-et-Oise	126
§ 3 Syndicat Cégétiste	127
§ 4 Syndicat Chrétien	129
Section 2. — Leurs revendications com- munes	129
Section 3. — La Chambre des proprié- taires et son opinion sur les revendi- cations émises ; discussion de cette opinion	131
CHAPITRE V. — Statut en formation. Vote à la Chambre des Députés de la loi du 6 juillet 1937	138
Les divers stades qui ont conduit à ce vote	138
CONCLUSION	150
BIBLIOGRAPHIE	153
APPENDICE. — Mise au point de la question par le Conseil Supérieur du Travail, en novembre 1938	154

ACHEVÉ D'IMPRIMER LE 21 NOVEMBRE 1938
PAR LES PRESSES MODERNES
96, GALERIE BEAUJOLAIS — PALAIS-ROYAL
PARIS (1^{re})

